

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Уральский государственный университет им. А.М. Горького»

ИОНЦ «Толерантность, права человека и предотвращение конфликтов, социальная интеграция
людей с ограниченными возможностями»

Факультет политологии и социологии
Кафедра социальной работы

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Программа дисциплины

Подпись руководителя ИОНЦ

Дата

Екатеринбург
2008

УТВЕРЖДАЮ
Зам. руководителя ИОНЦ
«Толерантность, права человека
и предотвращение конфликтов,
социальная интеграция людей
с ограниченными возможностями»
_____ Полякова И.Г.
« ____ » _____ 2008

Программа дисциплины «**Управление персоналом в социальных учреждениях**» составлена в соответствии с требованиями федерального/национально-регионального (вузовского) компонента к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки:
магистра по направлению 040100 «Социальная работа»,
по циклу специальных дисциплин (СД) государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования.

Семестр

Общая трудоемкость дисциплины 75ч., в том числе:
Лекций 18ч.
Семинаров 18 ч.

Контрольные мероприятия:

Рефераты (эссе) - 1
Контрольные работы 1

Автор:

Ерина Е.Л., кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы Уральского государственного университета им. А.М. Горького

Рекомендовано к печати протоколом заседания
Экспертно-конкурсной комиссии ИОНЦ «Толерантность, права человека и предотвращение
конфликтов, социальная интеграция людей с ограниченными возможностями»
от _____ № _____.

Согласовано:

Зав.кафедрой социальной работы

_____ /Старшинова А.В/
(подпись) Ф.И.О.

« ____ » _____ 200__ г.
(дата)

© Уральский государственный университет
© Ерина Е.Л., 2008г.

I. Введение

1. Цель курса:

Целью данного учебного курса является формирование у студентов, обучающихся в магистратуре по направлению 040100 «Социальная работа» по программе «Социальный менеджмент» целостного представления об управлении персоналом социальной сферы как о системе теоретических подходов и практических приемов.

В течение последних нескольких лет в России был издан ряд учебников по проблемам управления в социальной сфере, однако, целостной концепции преподавания учебных курсов по вопросам управления и администрирования в сфере социального обслуживания на данный момент не сложилось, так как в ряде учебников эти вопросы трактуются в самом широком, преимущественно теоретическом контексте (социальное управление), тогда как другие учебники ориентированы, прежде всего, на рассмотрение экономических основ этих процессов. Необходимость выделения в отдельный учебный курс вопросов, связанных с изучением процессов управления персоналом социальных служб и организаций, следует из нескольких умозаключений: во-первых, в этой деятельности явно прослеживается специфика, связанная с особенностями становления и развития социальной сферы в России, во-вторых, современные требования к качеству социальных услуг не могут быть реализованы без актуализации вопросов качества персонала, который занят в процессе оказания социальных услуг, в – третьих, компетентность выпускников вузов – будущих специалистов социальной сферы в вопросах управления персоналом является одним из важнейших факторов повышения эффективности этого процесса.

2. Задачи курса:

- сформировать у студентов представление о теории и методологии управления персоналом социальных служб и организаций, об основных закономерностях и принципах этого процесса, многообразии используемых методов;

- рассмотреть историю развития теории управления персоналом, изучить современные теоретические модели управления персоналом;
- сформировать у студентов представление о специфике персонала социальных служб и организаций - основных характеристиках (профессиональных и социальных) и структуре.
- проанализировать основные технологии управления персоналом, определить их специфику относительно персонала социальных служб и организаций.

3. Место курса в системе высшего профессионального образования:

Курс «Управление персоналом в социальных учреждениях» является одним из ключевых компонентов в профессиональном обучении студентов – магистрантов очной формы, получающих высшее образование по направлению «Социальная работа». Его изучение предполагается в течение одного семестра (3 семестр).

Данный курс основывается на базовых положениях, категориях и подходах учебных дисциплин, изученных студентами ранее («Теоретические основы управления социальной сферой», «Организационные структуры и отношения в управлении социальной работой», «Законодательное и нормативно-правовое регулирование управления социальной работой», «Администрирование в социальных службах и организациях»). Программа курса составлена с учетом имеющихся у студентов знаний по данным дисциплинам и направлена на их углубление в аспекте управленческой составляющей деятельности специалиста. Знания, полученные при изучении этого курса, в свою очередь, являются базой для осмысленного восприятия следующих за ними более узко фокусированных курсов - дисциплин по выбору (например, «Управление качеством социальной работы», «Самоменеджмент руководителя») и прохождения практики.

4. Требования к уровню усвоения содержания курса:

Результатом освоения данного курса должны явиться следующие:

знания студентов:

- теории и методологии управления персоналом социальной сферы, особенностей, основных законов и принципов этого процесса, практических методов;
- технологий управления персоналом социальных служб и учреждений;
- технологий диагностики проблемной ситуации в управлении персоналом, внедрения инноваций, прогнозирования последствий (экономических, социальных, политических, духовно-культурных), принимаемых управленческих решений в области социальной работы;
- знание этических, социально-политических, социально-психологических основ управления персоналом социальных служб и организаций и использование их в практической деятельности;

умения студентов:

- проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации, разрабатывать технологию управления применительно к конкретной ситуации, проблеме;
- осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации (с подчиненными и руководителями) и координации (партнерами и сослуживцами);
- планировать, организовывать, контролировать результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом (набор, аттестация, адаптация персонала и др.) с учетом процедурных требований и складывающейся ситуации;
- прогнозировать социальные последствия принимаемых управленческих решений;
- адекватно оценивать свой профессионально-личностный потенциал, развивать его в соответствии с целями организации и требованиями внешней и внутренней среды;

углубленные профессиональные компетенции:

- готовность к практической реализации знаний в области организации и администрирования, управления персоналом социальных служб и учреждений;
- способность к реализации основных административных функций (планирование, распорядительство, координация, регулирование, мотивация, контроль) по отношению к исполнителям и самому себе в процессе организации социального обслуживания;
- способность и готовность к созданию благоприятного психологического климата в коллективе, стимулированию успешной деятельности своей организации (подразделения).

5. Методическая новизна курса:

Методическая новизна курса выражается в междисциплинарном подходе к его построению. Курс включает в себя темы, отражающие базовые концепции управления, и темы, имеющие прикладной характер (конкретные технологии управления персоналом), создавая определенный переход между теоретическими курсами, преподаваемыми в предыдущих семестрах и прикладными курсами по проблемам качества управления социальной сферой, преподаваемыми на втором курсе магистратуры.

Основой разработки содержания курса послужил государственный стандарт по направлению 040100 «Социальная работа» и магистерская программа «Социальный менеджмент». Главный принцип построения учебного материала – сочетание и взаимосвязь теоретических, методологических, методических и практических аспектов содержания курса. Наряду с традиционными лекциями и семинарскими занятиями курс включает такие методы обучения как проблемное наложение учебного материала, частично-поисковый, дискуссии по проблемам управления, дидактические игры, моделирование и решение управленческих ситуаций (кейсы).

Это позволило более полно рассмотреть проблемы управления персоналом социальной сферы, сформировать объемный взгляд на них, используя формы ак-

тивного обучения, когда правильный ответ не программируется, а «рождается» в ходе группового взаимодействия студентов. Такой подход особенно актуален для специфики профессиональной подготовки и профессиональной деятельности магистра социальной работы, для которой характерно важнейшую роль оставлять за практико-ориентированным обучением и уверенным владением навыками практической деятельности.

При этом основным методическим приемом курса является постоянное побуждение студентов к рассмотрению преподаваемых им концепций на реальных примерах (case-study) из практики управления персоналом социальных служб и учреждений Российской Федерации и анализа на этой основе причин успехов или неудач конкретных организаций.

На семинарское занятие выносятся, как правило, ключевая проблема лекционного курса. В начале занятия определяется проблемное поле. Затем учебная группа делится на рабочие группы в количестве 4—5 студентов. В рабочих группах самостоятельно распределяются роли. Каждой рабочей группе из проблемного поля дается проблема для технологического решения. Методом мозгового штурма рабочая группа в течение 20-30 минут предлагает определенную технологию, сценарий или проект решения обозначенной проблемы.

По истечении времени каждая рабочая группа докладывает о своих достижениях. Члены других групп участвуют в обсуждении доклада, задавая вопросы на понимание предъявленного материала. В конце занятия происходит взаимное оценивание качества проектов, новизны подходов к решению выбранных проблем по предложенным критериям и рефлексия занятия участниками по логике «Я» - «Мы» - «Дело».

В случае сложности обсуждаемого вопроса возможно продолжение работы в качестве домашнего задания. Вспомогательным материалом являются рекомендуемая для чтения литература и хрестоматия. Группа вправе самостоятельно выбрать способ презентации коллективного мнения, участников презентации. Задание

считается адекватно выполненным, если группа дала ответы на все поставленные в задании вопросы, а участники ответили на все вопросы аудитории.

Таким образом, подобная методика преподавания курса позволяет:

- предоставить студенту необходимую обучающую теоретическую и практическую информацию в наиболее эффективной, доступной форме;
- преподавателю использовать учебный материал в максимально разнообразных вариантах;
- развивать многоаспектный взгляд студентов на проблемы управления персоналом социальных служб и учреждений;
- развивать самостоятельную профессионально-личностную позицию студентов в теоретическом осмыслении и практике управления социальной сферой.

II. Содержание курса

Управление социальной сферой является на сегодняшний день активно развивающейся сферой общественного сознания, определяющей приоритеты социального развития (качество жизни как высшая цель социального управления) и механизмы достижения социальной безопасности, получения экономического результата социальной работы. Поэтому выпускники магистратуры по направлению «Социальная работа» - будущие специалисты и линейные руководители социальных служб и организаций - должны владеть эффективными технологиями управления персоналом, осознавая специфику становления, развития и актуального состояния системы социального обслуживания в России. В рамках курса излагаются теоретические концепции прикладные методы управления персоналом социальной сферы, задаются базовые категории, анализируются основные тенденции развития и проблемы управления социальной работой в аспекте управления человеческими ресурсами.

1. Темы и разделы курса, их краткое содержание:

Тема 1. Введение. Управление персоналом социальной сферы: актуальные проблемы и общественный потенциал

Управление персоналом как наука и искусство.

Управление как сфера сознательной деятельности людей и человеческих отношений. Новые приоритеты управления: «человеческий капитал», творческая личность, команда профессионалов, мотивация трудовой деятельности.

Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики

Понятие «социальная служба» и основные институциональные признаки социальной службы. Типология социальных служб. Роль и место социальных служб в системе управления социальной работой.

Соотнесение понятий «персонал» и «кадры». Численность и структура персонала.оборот персонала. Выбытие персонала: факторы и формы. Подготовленность

персонала к выполнению трудовых функций: профессиональная пригодность, профессиональная компетентность, квалификация.

Типология кадров социальной работы. Основные требования профессии: физическое и психическое здоровье, компетентность и профессионализм. Особенности профессиональной деятельности социальных работников. Профессиональные риски в социальной работе.

Должность и должностные полномочия. Описание и анализ должностей. Квалификационная характеристика. Должностная инструкция.

Профессионализм в социальной работе: сущность и факторы формирования. Становление системы подготовки социальных работников в России: достижения и проблемы.

Профессиональный портрет социального работника. Этический кодекс социального работника.

Нормативно-правовые регуляторы профессиональной деятельности в системе социальной работы.

Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации

Технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом. Соотнесение понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».

Концепция «человеческого капитала»: предпосылки появления и основные положения. Элементы человеческого капитала. Разновидности человеческого капитала. Изменение отношения к работникам в постиндустриальном обществе.

Управление персоналом (человеческие ресурсы): концепция управления персоналом + практика управления персоналом организации.

Основные принципы управления персоналом социальной организации. Роль и функционал руководителя в кадровом управлении. Кадровая служба как субъект управления персоналом в крупной организации.

Сущность и структура социальных ресурсов, их специфика. Возрастание роли социальных ресурсов в современных условиях. Современные концепции управле-

ния персоналом. Современные задачи и функции деятельности служб по персоналу. Система управления персоналом и ее основные элементы. Национальные модели управления персоналом в России, США, Японии, Западной Европы.

Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений

Основные технологические компоненты управления персоналом: выработка кадровой политики организации, планирование и организация набора персонала, методы оценки и отбора персонала, адаптация, развитие, аттестация персонала, мотивация персонала и организация кадрового документооборота.

Понятие кадровой политики организации. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации. Понятие кадровой работы. Стратегия управления персоналом: понятие, задачи, принципы разработки.

Направления работы кадровых служб. Трансформация функций служб персонала: традиционные и новые. Структура службы персонала.

Сущность и специфика методов социального управления. Содержание организационно-административных, социально-психологических и экономических методов управления, тенденции их трансформации на современном этапе развития управленческой мысли.

Система управления персоналом (человеческими ресурсами): управление кадрами, управление социальными характеристиками коллектива, нормирование труда, стратегическое управление персоналом.

Модель личности менеджера в социальной сфере. Профессиональные требования к личности руководителя в социальной сфере. Функции и обязанности руководителя. Типология руководителей. Приоритеты деятельности руководителя в социальной сфере.

Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций

Кадровая стратегия организации: виды и основные этапы построения, влияние внешних и внутренних факторов. Планирование персонала: принципы, задачи и

методы. Нормы и нормативы, используемые при планировании персонала. Алгоритм составления планов по персоналу. Определение потребности в кадрах.

Модели привлечения персонала. Профессиограмма. Источники привлечения персонала: преимущества и недостатки. Методы привлечения персонала.

Основные этапы процесса отбора персонала. Заочное знакомство с претендентом.

Виды кадровых документов. Анализ анкетно-биографических данных, рекомендаций, послужного списка. Собеседование (персональное интервью): характеристика основных типов, этапы, техника проведения. Основные ошибки при проведении интервью. Тестирование: требования к процедуре, преимущества и недостатки. Критерии качества тестов. Медицинский контроль. Анализ результатов испытания. Принятие решения о найме. Трудовой договор (контракт).

Адаптация персонала: понятие, задачи. Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Характеристика основных этапов процесса адаптации. Организация процесса адаптации персонала в организации. Особенности адаптации женщин. Особенности социально-психологической адаптации руководителей. работоспособность и ее изменение. Факторы психологической дезадаптации.

Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций

Система оценки персонала: факторы оценки, показатели и критерии оценки. Факторы оценки персонала и руководителей. Методы сбора оценочной информации. Методы осуществления оценочных процедур. Окончательная оценка.

Аттестационная оценка персонала: принципы, задачи, разновидности. Аттестационная комиссия: организация работы, достоинства и недостатки. Технология оценки подчиненных руководителем. Системы оценки результативности персонала. Основные этапы проведения оценки персонала. Основные методы оценивания.

Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций

Потребности и мотивы трудовой деятельности. Классификации потребностей. Мотивационная структура личности и возможности влияния на нее. Экономические и неэкономические стимулы. Содержательный подход к мотивации трудового поведения персонала: концепция иерархии потребностей А.Маслоу, концепция приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда, концепция ERG К.Альдерфера, двухфакторная модель Ф.Герцберга. Процессный подход к мотивации персонала: теория ожиданий В.Врума, теория справедливости Дж.Адамса, теория постановки целей Э.Лока, теория партисипативного управления, теория подкрепления В.Скинера.

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

Специфика профессиональной деятельности социальных работников и системы мотивации. Формы и методы мотивации социальных работников. Мотивы и их основные виды. Типы мотивированных работников. Основные формы мотивации. Стимулы и их основные формы. Принципы стимулирования труда. Системы оплаты труда персонала. Схема оплаты труда менеджеров и руководителей высшего звена. Поощрения для высококвалифицированных специалистов и профессионалов. Поощрения в масштабе всей организации.

Оптимизация работы персонала: задачи и принципы. Организация рабочего места сотрудника. Условия труда: понятие, разновидности, категоризация. Аттестация рабочих мест. Безопасность служащих. Политика в области техники безопасности. Управление процессом соблюдения правил техники безопасности. Контроль за соблюдением правил техники безопасности.

Текучность кадров: понятие, факторы и возможности управления. Рационализация персонала: понятие, принципы и методы. Высвобождение персонала: принципы и технология.

Права сотрудников. Отношения с профсоюзами. Коллективный договор и коллективное соглашение. Управление дисциплиной и жалобами.

Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций

Развитие персонала – целенаправленный, управляемый процесс. Значение развития персонала для организации. Принципы развития персонала в организации. Основные тенденции развития персонала в социальной сфере. Основные элементы системы развития персонала: развитие ЗУН, улучшение условий труда и отдыха, развитие содержания труда, развитие средств труда, развитие мотивации, социальная защита персонала, психогигиена труда, развитие коллектива.

Организация профессионального обучения персонала: формы и методы.

Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. Определение потребности в обучении персонала. Определение затрат на обучение. Разработка учебных планов и программ. Характеристика основных форм и методов обучения, их преимущества и недостатки. Оценка результатов обучения.

Развитие карьеры. Деловая карьера: понятие, виды, этапы и цели. Возможности управления карьерой. Виды служебных перемещений. Организация работы с кадровым резервом.

Повышение профессионального мастерства управленцев как условие эффективного развития социальной организации. Концепция лидерского поведения. Концепция ситуационного лидерства. Коррекция лидерского поведения. Стилевая гибкость. Диагноз стиля.

Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций

Актуальные проблемы управления персоналом в системе социальной работы.

Эффективность социального управления как: 1) соотношение между достигнутыми социальными целями и затратами ресурсов, 2) фактическое достижение поставленных социальных целей. Критерии и показатели эффективности управления. Методики оценки эффективности управления социальной работой.

Необходимость смены управленческой парадигмы в XXI веке. Современные условия организационных и управленческих отношений. Новые требования к разви-

тию и степени организованности субъективного фактора в управлении: необходимость инновационных форм мышления, прежде всего глобальных и стратегических, современных информационно-анализирующих систем управления и новых духовно-нравственных приоритетов. Типы руководителей-новаторов.

Технологии инновационной деятельности. Инновации в социальной сфере: особенности и проблемы реализации. Сопротивление инновациям. Пути преодоления сопротивления.

Современные российские тенденции инновационной деятельности в социальной сфере.

2. Темы семинарских занятий:

Тема 1. Введение. Управление персоналом социальной сферы: актуальные проблемы и общественный потенциал

Задание для самостоятельной подготовки:

- Сформируйте собственное мнение и обоснуйте его: управление персоналом - это наука или искусство? Обсуждение этого вопроса проходит в форме диспута: студенты делятся на три группы: две группы, поддерживающие противоположные мнения и эксперты.
- Какие новые приоритеты управления социальной работой в России Вы видите? Насколько эти изменения связаны с персоналом социальных служб и учреждений? Заслушиваются несколько выступлений студентов. Предполагается взаимодействие выступающих с аудиторией (ответы на вопросы, комментарии).

Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики

Задание для самостоятельной подготовки:

- Какие проблемы в подготовке кадров социальных работников в нашей стране наиболее актуальны на современном этапе?
- Какие профессиональные риски характерны для социальной работы?

Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации

Задание для самостоятельной подготовки:

- Выделите общие черты и отличия в различных подходах к управлению людьми в организации, заполнив таблицу:

Подход	Объект управления	Сильные стороны	Слабые стороны

- Какой из теоретических подходов, по Вашему мнению, имел определяющее значение для развития научных основ современного управления социальной сферой?

Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений

Задание для самостоятельной подготовки:

- На примере конкретной организации рассмотрите систему управления персоналом, обратив особое внимание на субъектов этого процесса, их функции и взаимодействия. Представьте результаты работы графически (схема). Выделите существующие проблемы.
- Опишите один трудовой день конкретного сотрудника конкретной социальной организации через комплекс методов управленческого воздействия, которые он испытывает на себе.

Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций

Задание для самостоятельной подготовки:

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

Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций

Задание для самостоятельной подготовки:

- Охарактеризуйте социальные ресурсы какой-либо конкретной социальной организации.
- Разработайте модель оценки результативности деятельности сотрудника социальной организации (по выбору), выделив следующие обязательные компоненты: критерии и показатели результативности, методы оценки, периодичность оценки.

Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций

Задание для самостоятельной подготовки:

- Какие стимулы, по Вашему мнению, наиболее эффективны по отношению к сотрудникам социальных служб?
- Разработайте систему мотивации для какой-либо категории персонала социальной работы. Обоснуйте ее эффективность. Определите ее слабые стороны.
- Сравните модель мотивации Маслоу с моделями МакКлелланда и Герцберга, заполнив таблицу.

Модель	Подход	Основы мотивации труда	Основные результаты для теории и практики управления

- Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа «кнута и пряника» (применительно к социальным службам и организациям).
- Выберите из вашего опыта ситуацию, в которой требуется мотивация, и покажите последовательно, как в ней будет работать модель Портера – Лоулера.
- В чём состоит суть теории ожидания? В чём состоит её отличие от теории справедливости. Выделите преимущества и недостатки этой теории.
- Приведите примеры первичных и вторичных потребностей людей.

Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций

Задание для самостоятельной подготовки:

- Какие формы развития персонала социальной работы Вы знаете? Наблюдали в реальности? Насколько они результативны?
- Какие проблемы развития персонала в социальной сфере Вы считаете самыми актуальными?
- Каковы основные требования к личности руководителя как управленца в социальной сфере?

Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций

Задание для самостоятельной подготовки:

- Назовите основные элементы организационной культуры социального учреждения, где Вы проходили практику (работаете).
- Какие элементы организационной культуры успешно поддаются корректировке, а какие сложно изменяются?
- Какие проблемы организационной культуры Вы считаете наиболее актуальными для Вашего вуза, факультета, социального учреждения, где Вы проходили практику (работаете)?
- На примере конкретной социальной организации (место работы, практики) дайте характеристику ее управленческой культуры, детально разобрав каждый из элементов (заполнить таблицу):

Составляющие управленческой культуры	Общая характеристика и сильные стороны	Проблемы	Вывод (общая оценка элементов)

- Какие проблемы (в управлении персоналом) необходимо решать в первую очередь при осуществлении нововведений?

- Какие нововведения в управлении персоналом социальной работы Вы отмечаете в настоящее время (2 года)? Как Вы их оцениваете?
- Какие инновации необходимы, по-вашему мнению, в управлении персоналом социальной работы?

3. Перечень примерных контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы:

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 России?
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.

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

17. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы, тенденции развития.
18. Применение теорий мотивации в практике управления персоналом социальных служб и организаций.
19. Роль вознаграждения в мотивации в практике управления персоналом социальных служб и организаций.
20. Особенности реализации основных технологий управления персоналом в социальных службах и организациях: гендерный подход.
21. Управление персоналом в моей организации: достоинства и недостатки.
22. Анализ методов управления персоналом в ... (конкретной организации).
23. Роль руководителя социальной организации в управлении персоналом (на примере конкретной организации).
24. Процедуры набора и отбора персонала в ... (конкретной организации).
25. Тестирование при приеме на работу: недостатки и преимущества.
26. Дискриминация при приеме на работу.
27. Особенности адаптации персонала в ... (конкретной организации).
28. Мотивация персонала в ... (конкретной организации).
29. Мотивация труда государственных служащих.
30. Система оплаты труда в ... (конкретной организации).
31. Как сохранить квалифицированных работников в социальной сфере?
32. Роль денег в мотивации работников социальных служб и организаций.
33. Льготы и их роль в формировании системы мотивации персонала социальной сферы.
34. Пакет льгот, который бы я хотел получить для себя.
35. Особенности высвобождения персонала в социальных службах и организациях.
36. Подготовка и повышение квалификации сотрудников в ... (конкретной организации).
37. Аттестация персонала: значение и проблемы для социальных организаций.

38. Методы оценки персонала в ... (конкретной организации).
39. Как осуществить оценивание сотрудника без потерь?
40. Лидерские качества современного руководителя социальной сферы.
41. Руководство или лидерство? Приоритеты социальной сферы.
42. Что такое лидерская харизма? Нужна ли она руководителю социальной службы?
43. Стиль управления моего руководителя. Критический анализ.
44. Основные этапы карьеры руководителя социальной сферы.
45. Мои карьерные якоря.

5. Примерный перечень вопросов к зачету по всему курсу:

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 в России: 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.Российское 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.

III. Распределение часов курса по темам и видам работ

Очное отделение

№ те мы	Наименование тем и разделов	ВСЕГО (часов)	Аудиторные занятия (час.)			Самостоя- тельная ра- бота
			всего	в том числе		
				лекции	семи- нары	
1	Введение	3	2	2	-	1
2.	Персонал соци- альных служб и учреждений: поня- тие, структура и основные характе- ристики	8	4	2	2	4
3.	Теоретические модели управле- ния персоналом организации	8	4	2	2	4
4.	Технологии управления персо- налом социальных служб и учрежде- ний	8	4	2	2	4
5.	Подбор и адапта- ция персонала со- циальных служб и организаций	8	4	2	2	4
6.	Оценка и аттеста- ция персонала со- циальных служб и организаций	8	4	2	2	4
7.	Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций	8	4	2	2	4
8.	Технологии разви- тия персонала со- циальных служб и организаций	10	4	2	2	6
9.	Инновационные подходы к управ-	14	6	2	4 «круг-	8

	лению персоналом социальных служб и организаций				лый стол»	
	ИТОГО:	75	36	18	18	39

IV. Форма итогового контроля

Курс предполагает использование следующих методов контроля знаний:

- Подготовка эссе по одной из предложенных тем (по выбору студента) и публичное представление на «круглом столе». Критериями оценки эссе являются умение выявить проблему, способность формулировать способы решения поставленных задач, самостоятельность выводов, логика презентации и доказательность суждений. Оценка по четырехзначной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). Срок сдачи – 1 ноября; объем – 3000 слов.
- Индивидуальные письменные домашние задания, связанные с принятием решений по кейсам (не менее 2-ух). В качестве вспомогательных материалов используются статьи из ведущих средств массовой информации, собранные в хрестоматии к курсу. Каждое задание оценивается отдельно по четырехзначной шкале, затем высчитывается среднее значение.
- Текущий контроль участия студентов в семинарских занятиях. Ожидается, что слушатели будут принимать активное участие в обсуждениях ключевых вопросов тем дисциплины с учетом предложенной методики (в виде самостоятельного выступления или участия в групповой работе). Оценка осуществляется исходя из следующих условий: активное участие в четырех или более семинарах – «отлично», «хорошо» - два-три семинара, «удовлетворительно» - один семинар, «неудовлетворительно» - студент не принимал активного участия ни в одном семинаре.
- Контрольная работа по вопросам для самостоятельной работы (возможен – тест).

Итоговая оценка работы по курсу выставляется путем суммирования весов, соответствующих следующим видам контроля:

Оэс – оценка за эссе;

Одз – оценка за индивидуальные домашние задания;

Ос – оценка за работу на семинарах;

Окр – оценка за контрольную работу;

Коэффициенты значимости работ:

$$W_{эс} = 0,3$$

$$W_{дз} = 0,2$$

$$W_{с} = 0,2$$

$$W_{кр} = 0,4$$

$$O_{и} = O_{эс} * W_{эс} + O_{дз} * W_{дз} + O_{с} * W_{с} + O_{кр} * W_{кр}.$$

Зачет считается успешно сданным, если итоговая оценка ($O_{и}$) равна менее 3,0.

V. Учебно-методическое обеспечение курса

1. Рекомендуемая литература (основная):

1. Адаир Д. Эффективная мотивация. – М.: Изд-во Эксмо, 2003. – 256с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 1998. — 496 с.
3. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001.
4. Зимняя И.А. Функционально-ролевой репертуар деятельности социального работника. М., Просвещение, 2003.
5. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. вузов/ Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. - 288 с.
6. Никитин В.А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов: Учеб. пособие – М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2002.

7. Организация, управление и администрирование в социальной работе: Учеб. пособие / Отв. ред. П.В.Палехова. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 128с.
8. Осадчая Г.И. Социальная политика, социальное управление и управление социальной сферой: Учебное пособие. — М.: Союз, 1999.
9. Основы социального управления: Учеб. пособие /А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высшая школа, 2001. – 271с.
10. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: ВЛАДОС, 2001.
11. Социальная работа: Учебное пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. -480с.
12. Словарь-справочник по социальной работе/ Под ред. Е.И. Холостовой. – М.: Юрист, 2000. – 424с.
13. Социальная работа: теория и практика: Учеб. пособие/Отв. ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостова, д.и.н., проф. А.С. Сорвина. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 427 с.
14. Социальное управление: Словарь/Под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. — М.: Изд-во МГУ, 1994.— 208 с.
15. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: Учеб. пособие. Под общ. ред. П.Д. Павленка. – М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и К», 2004.
16. Топчий Л. В. Кадровое обеспечение социальных служб: состояние и перспективы. — М.: Институт социальной работы, 2002.
17. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. – М.: Мысль, 2005. – 333 с.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М., 2002.
19. Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Учеб. пособие. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. – 320с.
20. Управление персоналом. Практикум: конкретные ситуации./ Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова, Д.К. Балаханова. Под ред. М.Н. Кулапова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 192с.

21. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: Учеб. Пособие для студ. вузов. – М.: Гуманит. изд. центр Владос, 2001. – 432с.
22. Шмелева Н.Б. Профессионализм личности социального работника – показатель его деятельности// Российский журнал социальной работы. – 1998. - №1. - с.100-104

2. Рекомендуемая литература (дополнительная):

1. Афанасьев Л.А. Будущее общество. — М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 2000.
2. Базылевич Т.Ф. Индивидуальность как объект и субъект социальной защиты. — М.: Союз, 2000.
3. Беляева Л.А. Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. — М.: Academia, 2001.
4. Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие / Пер. М.С. Добряковой // Экономическая социология. 2001. № 5. С. 49–58.
5. Волошина Т.Н. Социальные службы в России и их деятельность: история и современность. — М.: Союз, 2001.
6. Волчкова Л.Т. Планирование социально-экономического развития: Учебное пособие. — СПб., 2002.
7. Государственное регулирование социальной сферы / О.Н. Викторов, В.Л. Кураков, Н.В. Бондаренко и др.; Под ред. Л.П. Куракова, М.П. Владимировой. — М.: Гелиос АРВ, 2000.
8. Девятков И.Ф. Методы социологического исследования: Учебное пособие. — 2-е изд., испр. — М.: Книжный Дом «Университет», 2002.
9. Десслер Г. Управление персоналом. — М.: Бином, 2004.
10. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях. — М.: Вершина, 2004.
11. Жуков В.И. Глобализация. Глобализм. Россия. — М.: Изд-во МГСУ, 2002.
12. Заславская Т.И. Социальная трансформация российского общества: Деятельно-структурная концепция. — М.: Дело, 2002.

13. Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004.
14. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 3–17.
15. Калашников С. Формирование социальных функций государства и их периодизация // Человек и труд. — 2002. — № 9. — С. 19-21.
16. Катков В.Ю. Совершенствование законодательства в области социальной политики // Современное право. — 2003. — № 2. — С. 5-9.
17. Концепция социального государства Российской Федерации // Народонаселение. — 2003. — № 1. — С. 10-30.
18. Концепция социального государства: обсуждение // Человек и труд. — 2003. — № 1. — С. 33-38.
19. Методические рекомендации по организации деятельности государственного (муниципального) учреждения «Центр экстренной психологической помощи по телефону»: Постановление Минтруда России от 19 июля 2000 г. №54 // Бюллетень Министерства труда и социального развития . – 2000. – №8.
20. Методические рекомендации по организации деятельности государственного (муниципального) учреждения "Центр психолого-педагогической помощи населению": Постановление Минтруда России от 19 июля 2000 г. №53 // Бюллетень Министерства труда и социального развития . – 2000. – №8.
21. Михеев В.А., Михеев А.В. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития // Социально-гуманитарные знания. — 2002. — № 5. — С. 194-205.
22. Осадчая Г.И. Социальное государство в России: противоречия и тенденции формирования. — М.: Союз, 2003.
23. Осадчая Г.И. Социальное знание и социальная практика. — М.: Академический Проект, 2003.

24. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы: Учеб. пособие для высшей школы. – М.: Академический Проект, 2003. – 336с.
25. Панфилова А.П., Громова Л.А., Богачек И.А., Абчук В.А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / Под ред. проф. Соломина В.П. – СПб.: Питер, 2004. – 240с.
26. Примерное положение о центре социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов: Постановление Минтруда России от 8 июля 1997 г. № 36 // Бюллетень Министерства труда и социального развития. – 1997г. – № 8
27. Примерное положение о Кризисном центре помощи женщинам: Постановление Минтруда России от 10 июля 1997 г. N 40 // Бюллетень Министерства труда и социального развития. – 1997. – № 8.
28. Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения. Саратов: Сарат. гос. тех. ун-т, 2000.
29. Романов П.В. Социология менеджмента и организаций. Серия «Высшее образование». — Ростовн/Д: «Феникс», 2004. - 288 с.
30. Рыбинский Е.М. Управление системой социальной защиты детства: социально-правовые проблемы: Учеб. пособие. М., 2002.
31. Савинов А.Н., Зарембо Т.Ф. Организация работы органов социальной защиты: Учеб. пособие для студентов высших образовательных учреждений. – М.: Высшая школа, 2001.
32. Социальная политика: парадигмы и приоритеты / Под общ. ред. В.И. Жукова. — М.: Изд-во МГСУ, 2000.
33. Суслаков Б.А. Социальная служба: состояние и перспектива М.: Изд-во СТИ МГУС, 2001.
34. Топчий Л.В. Проблемы кадрового обеспечения социальных служб: состояние и перспективы развития. — М., 1997.
35. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М., 2002.

36. Хохлов А.А. Кадровые процессы в системе государственной власти: социологический анализ. — М., 2000.
37. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / Чемяков В.П. — М.: Вершина, 2007. — 208с.
38. Шапиров С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. — М., 2005.
39. Шинелева Л.Т. Социальное партнерство: состояние и перспективы. — М.: Союз, 2001.
40. Шишкин С. В. Экономика социальной сферы: Учебное пособие. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.
41. Шмелев А.К. Некоторые актуальные аспекты формирования единой социальной политики в РФ // Представительная власть. — 2002. — № 4. — С. 13.

3. Интернет-ресурсы по курсу

1. <http://www.aup.ru> — Административно-управленческий портал
2. <http://www.ecsocman.edu.ru> — Федеральный образовательный портал ГУ ВШЭ
3. <http://www.jornal-tiso.by.ru> — журнал «Труд и социальные отношения»
4. <http://www.inforeg.ru> — информационный регистр по вопросам социальной защиты и социальной помощи населению
5. <http://www.mzsrrf.ru> — сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ
6. <http://www.rusunisw.ru> — журнал «Социальная работа»