

ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. И.А. БУНИНА

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института психологии и педагогики



/В.С. Меренкова/

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.01.04 ОРГАНИЗАЦИОННО-АДМИНИСТРАТИВНАЯ РАБОТА**  
**В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ**

**Направление подготовки:** 39.03.02 Социальная работа

**Направленность (профиль):** социальная политика и менеджмент

**Квалификация (степень):** бакалавр

**Форма обучения:** очная

**Институт:** психологии и педагогики

**Кафедра:** философии и социальных наук

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	2		
<u>Семестр/триместр</u>	3		

Лекции	18		
Лабораторные занятия	-		
Практические (семинарские) занятия	36		
в т. ч. практическая подготовка	2		
Форма(ы) промежуточной аттестации	зачет		
Контроль			
Иные формы работы	-		
Самостоятельная работа	54		

**Всего часов:** 108

**Трудоемкость:** 3 зачетных единиц.

Разработчик(и) рабочей программы:

кандидат политических наук, доцент Фоменко С.С.

## I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

**Цель изучения дисциплины:** целями освоения дисциплины являются: формирование у обучающихся понимания современной концепции управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия, обладающего устойчивыми регулятивными формами; приобретении навыков социологического анализа социально-управленческой практики в различных сферах общественной жизни. Формирование у будущих специалистов навыков использования принципов и механизмов применения социологических знаний для эффективного и целенаправленного управления процессами и явлениями современного социума.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- рассмотреть организационно-административную работу как специфическую отрасль социологического знания, ее задачи и функции;
- проанализировать социологические аспекты управленческой деятельности в сфере государственного и муниципального управления;
- рассмотреть общество, его подсистемы и органы власти как социальные системы и рассмотреть особенности эффективного управления ими;
- выделить современные социальные условия и факторы, влияющие на эффективность процессов управления в социальном пространстве.

**Место дисциплины в структуре ОПОП:** реализуется в рамках базовой (обязательной) части блока Б1.

### **Планируемые результаты обучения по дисциплине:**

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПКС-2	Знать: технологии в сфере менеджмента социальной работы, деятельности по планированию, организации, контролю реализации и развитию социального обслуживания маркетинговой деятельности в процессе реализации социальной работы; - принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; - технологии организации, реализации и развития сетевых технологий и межведомственного взаимодействия, в целях обеспечения социальных прав граждан.	<b>Знает:</b> - сущность социального менеджмента и его роль в развитии современной организации; - основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей; - основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро и макроуровнях; - основные направления и методы социальной политики, а также её взаимосвязь с экономической и институциональной политикой.
	Уметь: - определяет потребности граждан в	<b>Умеет:</b> - производить, отбирать,

	<p>социальном сопровождении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать деятельность по межведомственному взаимодействию с целью реализации потребностей граждан;</li> </ul>	<p>обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, оценивать качество социологической информации;</li> <li>- участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные аналитические проекты;</li> <li>- представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед аудиториями.</li> </ul>
	<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками обеспечения организационно-управленческой деятельности в организациях или подразделениях, реализующих меры социальной защиты граждан;</li> <li>- навыками планирования, организации и контроля над реализацией мер социальной защиты, в том числе социальных услуг; организации деятельности по предоставлению гражданам социальных услуг и мер социальной поддержки.</li> </ul>	<p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике;</li> <li>- навыками анализа социологических данных с использованием информационных технологий;</li> <li>- навыками получения профессиональной информации из различных типов источников.</li> </ul>

## II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам.раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
	<b>Раздел 1. Теория и методология организационно-административной работы</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>12</b>
1.	Тема 1. Понятие организационно-административной работы	12	2	4	-	6
2.	Тема 2. Развитие управленческой мысли и основные теории управления	12	2	4	-	6
3.	<b>Раздел 2. Социальные факторы организационно-административной работы в организациях</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>18</b>
4.	Тема 3. Потребности и интересы в	12	2	4	-	6

	управленческой деятельности.					
	Тема 4. Социальная организация.	12	2	4	-	6
	Тема 5. Социальный конфликт в организации	12	2	4	-	6
5.	Тема 6. Организационная культура и контроль.	12	2	4	-	6
6.	<b>Раздел 3. Анализ среды организационно-административной работы</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>12</b>
7.	Тема 7. Особенности социальной среды управления	12	2	4	-	6
8.	Тема 8. Социальные процессы в управлении.	12	2	4	-	6
9.	<b>Раздел 4. Социальное прогнозирование и проектирование</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>6</b>
10.	Тема 9. Социальное проектирование, социальное предвидение и прогнозирование.	12	2	4	-	6
	Зачет	-	-	-	-	-
	<i>Итого за 3 семестр</i>		18	36	-	54
	в т.ч. практическая подготовка	2				
	<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>54</b>

**Очно-заочная форма обучения (не реализуется)**

**Заочная форма обучения (не реализуется)**

### **III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы, теста, реферата, и др.

#### **Типовой вариант контрольной работы**

Вариант А:

**1. Наиболее характерными способами вертикальной коммуникации являются:**

- а) «ящики для предложений»;
- б) групповые встречи;
- в) процедуры рассмотрения жалоб и предложений;
- г) рабочие инструкции;
- д) официальные докладные записки;
- е) политические заявления.

**2. Горизонтальные коммуникации представляют собой:**

- а) обмен информацией для координации задач и действий;
- б) общение, которое проходит через функции организации;
- в) оповещение топ-менеджмента о том, что делается на низших уровнях;
- г) официальные докладные записки.

**3. Неформальный канал организационной коммуникации представляет собой:**

- а) внутренние толки;
- б) внешние толки;

в) «ящики для предложений»;

г) публикации компании.

**4. Ф. Тейлор разработал организационную структуру, предполагающую:**

а) вертикальные иерархические коммуникативные связи — от руководителей к подчиненным;

б) горизонтальные (в основном неформальные) коммуникативные связи;

в) диагональные (пересекающие функции и уровни организации) коммуникативные связи, когда члены организации не могут общаться эффективно, используя другие каналы.

Тестовые задания

**5. Для школы научного управления значимость коммуникаций в организациях различных научных концепций состоит в следующем:**

а) основное внимание уделяется взаимодействию работников на одном организационном уровне;

б) основное внимание уделяется вертикальным потокам сообщений от руководителя к подчиненным;

в) коммуникации являются связующим элементом всех частей организации.

**6. Для школы человеческих отношений целями коммуникаций в организациях являются:**

а) контроль и координация действий, адаптация к изменениям внешней среды, помощь в принятии решений;

б) контроль над выполнением приказов, передача приказов;

в) удовлетворение потребностей работников, вовлечение работников в процесс принятия решений.

**7. Школа социальных систем считает, что коммуникативные потоки в организациях имеют направления:**

а) вертикальные сверху вниз;

б) горизонтальные, вертикальные сверху вниз;

в) горизонтальные, вертикальные сверху вниз и снизу вверх; связь с внешней средой.

**8. Источниками «шумов» в процессе коммуникации выступают:**

а) различия в восприятии информации, влияющие на ясность смысла при кодировании и декодировании;

б) несхожесть в должностном статусе (различное видение целей и задач организации и ее подразделений);

в) особенности культуры и языка;

г) передача письменных материалов;

д) электронные средства связи (компьютерные сети, видеоконференции, электронная почта, видеоленты и т. п.);

е) формальные, официальные каналы организации.

Вариант Б:

**1. Основными стратегиями разрешения конфликта являются:**

а) конфронтация;

б) сотрудничество;

в) игнорирование конфликта;

г) приспособленчество;

д) компромисс;

е) анализ потребностей;

ж) контроль психологического климата.

**2. Позитивными последствиями конфликта являются:**

- а) активизация инновационных процессов;
- б) повышение качества принимаемых решений;
- в) улучшение количественных и качественных показателей деятельности;
- г) улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- д) рост интереса к достижению высоких результатов работы;
- е) рост сплоченности членов группы;
- ж) улучшение состояния здоровья работников.

**3. В управлении конфликтами используются методы:**

- а) организации встреч конфликтующих сторон;
- б) постановки совместных целей и задач;
- в) привлечения дополнительных ресурсов;
- г) перевода конфликтного работника в другое подразделение;
- д) изменения организационной структуры;
- е) активизации инновационных процессов;
- ж) улучшения количественных и качественных показателей работы;
- з) повышения качества принимаемых решений.

**4. М. Фоллет различала следующие типы конфликтов:**

- а) доминирующий;
- б) компромиссный;
- в) интеграционный;
- г) организационный;
- д) административный.

**5. Основная причина конструктивного конфликта:**

- а) ограниченность ресурсов, которые нужно делить;
- б) взаимозависимость заданий;
- в) различия в целях;
- г) различия в представлениях и ценностях;
- д) различия в манере поведения и жизненном опыте;
- е) неудовлетворительные коммуникации.

**6. Основные причины межгруппового конфликта:**

- а) производственно-профессиональные;
- б) социальные;
- в) эмоциональные;
- г) административные;
- д) интеграционные;
- е) психологические.

**7. К внутриорганизационным относят следующие типы конфликтов:**

- а) вертикальные;
- б) горизонтальные;
- в) линейно-функциональные;
- г) ролевые;
- д) сотруднические;
- е) бескомпромиссные.

**8. Структурные методы управления конфликтом в организации реализуются посредством:**

- а) использования руководителем своего положения в организации (приказ, распоряжение, директива);

- б) «разведения» частей организации — участников конфликта (по ресурсам, целям, средствам и т. д.) или ослабления их взаимозависимости (дифференциация и автономизация подразделений);
- в) создания определенного «задела» в работе взаимозависимых подразделений (запас материалов и комплектующих);
- г) введения специального интеграционного механизма для конфликтующих подразделений (общего заместителя, куратора);
- д) слияния разных подразделений и наделения их общей задачей;
- е) организации встреч конфликтующих сторон и оказания им помощи в определении причин конфликта;
- ж) перевода конфликтного работника в другое подразделение.

**9. Первым этапом переговорного процесса является:**

- а) выбор стиля поведения;
- б) контроль психологического климата;
- в) анализ потребностей;
- г) оценка результатов;
- д) определение тактики;
- е) управление развитием.

**10. Стиль ведения переговоров «конфронтация» характеризуется:**

- а) рассмотрением противоположной стороны в качестве противника;
- б) требованием существенных уступок при полном нежелании самому поступиться чем-либо;
- в) нежеланием понять интересы другой стороны;
- г) нежеланием менять точку зрения на результаты переговоров, сложившуюся до начала переговоров;
- д) выдвижением взвешенных и обоснованных требований;
- е) гибкостью в ходе переговоров, умением перестроиться в соответствии со складывающейся ситуацией.

**Примерная тематика рефератов**

1. Современные технологии мотивации труда и практика их применения в органах государственного и муниципального управления и ГУПах.
2. Лидерство в управлении, его социальная роль. Технологии формирования лидеров на предприятиях современной России.
3. Формирование организационной культуры на предприятиях современной России.
4. Формирования мотивации достижения и карьерных устремлений сотрудников в деятельности органов власти, государственных и муниципальных предприятий.
5. Государственные интересы России, их закрепление в нормативных и политических документах.
6. Институты гражданского общества и их роль в формировании государственных интересов России.
7. Современные проблемы российского общества и их роль в его социальном и политическом развитии.
8. Формы проявления агрессивности современной среды управления, ее влияние на деятельность органов государственного и муниципального управления, предприятий России.
9. Современные проблемы социального развития российской молодежи, практика и технологии их решения.
10. Девиантное поведение в молодежной среде, технологии противодействия ему.
11. Последствия НТР и социальные проблемы современной России.

12. Социальный контроль в России, его формы и современное состояние.
13. Состав блоков показателей и индикаторов социального мониторинга.
14. Информационные технологии в социальном управлении и прогнозировании.
15. Особенности социально-политического прогнозирования.
16. Совершенствование качества социального прогнозирования.
17. Роль прогностических эффекты в практике управления.
18. Использование методики ПАТТЕРН в органах власти (в практике деятельности современных российских предприятий).
19. Практика применения метода фокус-групп в исследовании и прогнозировании социально-экономических и политических процессов.
20. Современные инновационные процессы, их моделирование и прогнозирование.
21. Переходные процессы, особенности их моделирования и прогнозирования.
22. Роль социального прогнозирования в формировании государственной политики.
23. Практика составления социальных прогнозов в органах государственного и муниципального управления.
24. Система прогнозов в социально-экономической стратегии государства.
25. Оценка перспектив развития образования, здравоохранения и социального обеспечения населения в России.
26. Действующие федеральные целевые программы: проблемы и результаты.
27. Позитивный опыт социального проектирования в СССР и возможности его использования в современных условиях.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета с использованием следующих оценочных материалов: перечень вопросов к зачету.

**Вопросы к зачету**  
**(3 семестр, очная форма обучения)**

- 1 Предпосылки возникновения научного управления.
- 2 Отличие «организационно-административной работы» то «менеджмента».
- 3 Объект, предмет и задачи организационно-административной работы.
- 4 Методы организационно-административной работы.
- 5 Теория рационализации Ф.Тейлора.
- 6 Административная теория А.Файоля.
- 7 Классики социологии об управлении.
- 8 Классическая теория организации: выводы.
- 9 Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
- 10 Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
- 11 Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга.
- 12 Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
- 13 Теория стилей руководства Р.Лайкерта.
- 14 Стратегия модификации (партиципативная теория).
- 15 Сущность организации её типы, виды
- 16 Формы управления социальной организацией.
- 17 Социальная организация: признаки, структура.
- 18 Элементы социальной организации.
- 19 Понятие культуры, организационная культура, её происхождение.

- 20 Уровни организационной культуры .
- 21 Элементы организационной культуры.
- 22 Типология организационной культуры: Хофштед.
- 23 Типология организационной культуры: Дейл и Акофф.
- 24 Типология организационной культуры: Ханди.
- 25 Диагностика эффективности организационной культуры.
- 26 Методы изучения организационной культуры.
- 27 Изменение организационной культуры.
- 28 Понятие социального проектирования. Его объект и субъект.
- 29 Методики социального проектирования.
- 30 Этапы проектирования. Социальная проекция.
- 31 Социальная диагностика.
- 32 Социальное предвидение.
- 33 Социальное прогнозирование.
- 34 Социальное планирование. Социальное конструирование и социальная инженерия.

#### **IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

##### **5.1. Основная литература**

1. Управление в социальной работе : учебник / под ред. Е.И. Холостовой, Е.И. Комарова, О.Г. Прохоровой. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 300 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02028-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496169>
2. Управление в социальной работе. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М. : Дашков и Ко, 2013. - 300 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135062>

##### **5.2. Дополнительная литература**

1. Холостова, Е.И. Социальная работа : учебник / Е.И. Холостова. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 612 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-03284-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496199>

#### **V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в

			которой имеется доступ к сети Интернет
2.	<a href="http://www.humanities.edu.ru">www.humanities.edu.ru</a>	Российское образование.	Свободный доступ
3.	<a href="http://www.politobraz.ru">www.politobraz.ru</a>	Политическое образование.	Свободный доступ

## **VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

1.	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	<a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
3.	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
4.	<a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a>	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ

## **VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

Организация обеспечена достаточным комплектом лицензионного программного обеспечения: Microsoft Windows XP Professional; Microsoft Windows 7 Professional; Microsoft Windows 8 Professional; Microsoft Windows Server 2008 Std/Ent; Microsoft Windows Server 2012R2 Standard (операционные системы для ПК; серверные операционные системы). Академические лицензии OLP (Open License). Срок действия лицензии: бессрочно.

Microsoft Office Professional Plus 2010, Microsoft Office Professional Plus 2013 (пакет офисных приложений). Академические лицензии OLP (Open License). Срок действия лицензии: бессрочно.

Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security 10. Коммерческая лицензия для 300 компьютеров.

## **VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.