

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Айяна Гиматовна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 25.05.2026 16:45:33
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849dc01a0c6ab7a

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы
креативных индустрий
Садыкова А.Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Теория и практика управления в социальной работе»

Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль)	Управление и проектирование в социальной сфере
Форма обучения	Очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Фонд оценочных средств по дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленности (профиля) «Управление и проектирование в социальной работе».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Теория и практика управления в социальной работе».

3. Разработчик Луговая О.М., доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Рубежной А.А. – председатель УМК Высшей школы креативных индустрий.

Члены экспертной группы:

Лушников Д.А. член УМК Высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой социологии и социальных инноваций.

Митрофанова С.В., член УМК Высшей школы креативных индустрий, доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

Представитель организации-работодателя Нечитайло И.Н., заведующая отделением долговременного ухода на дому № 2 ГБУСО «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленности (профиля) «Управление и проектирование в социальной работе» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе».

«22» апреля 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетвори тельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 УК-3 Понимает способы формирования команд	Не понимает основ организации и руководства работой команды, командной стратегии для достижения поставленной цели	Понимает основы организации и руководства работой команды, командной стратегии для достижения поставленной цели	Использует некоторыми ошибками основы организации и руководства работой команды, командной стратегии для достижения поставленной цели	Анализирует и использует основы организации и руководства работой команды, командной стратегии для достижения поставленной цели
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор ИД-2 УК-3 Демонстрировать способность формировать команду	Не демонстрирует способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников	Демонстрирует с большими ошибками способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников	Демонстрирует способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников	Демонстрирует на высоком уровне способность вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; проводить мероприятия по формированию команды с целью эффективности деятельности сотрудников
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор ИД-3УК-3 Демонстрирует способность руководить работой командой	Не способен формировать команду.	Способен формировать команду, но имеет трудности в использовании эффективных форм и методов	Способен формировать команду	Способен формировать команду эффективными методами
Компетенция: ОПК-2 Способен объяснять, оценивать и прогнозировать развитие социальных явлений и профессиональных ситуаций в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг				
Результаты обучения по	Не понимает методы оценки и	Освоил фрагментарно	Понимает в целом методы	Понимает и использует на

дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 ОПК-2 Понимает специфику оценки и прогноза развития социальных явлений и профессиональных ситуаций	прогнозирования развития социальных явлений и профессиональных ситуаций	методы оценки и прогнозирования развития социальных явлений и профессиональных ситуаций	оценки и прогнозирования развития социальных явлений и профессиональных ситуаций, но допускает некоторые неточности	практике методы оценки и прогнозирования развития социальных явлений и профессиональных ситуаций и использует в практике
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 ОПК-2 Использует способы прогнозирования , развития социальных явлений и профессиональных ситуаций	С трудом демонстрирует способность прогнозировать развитие социальных явлений и профессиональных ситуаций	Демонстрирует способность, но допускает множество ошибок в прогнозировании развития социальных явлений и профессиональных ситуаций,	Демонстрирует способность прогнозировать развитие социальных явлений и профессиональных ситуаций	Демонстрирует на высоком уровне способность прогнозировать развитие социальных явлений и профессиональных ситуаций
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-3 ОПК-2 Демонстрирует способность оценивать и прогнозировать развитие социальных явлений и профессиональных ситуаций в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг	Не демонстрирует способность организовывать управленческую деятельность на основе оценки и прогнозирования развития профессиональных ситуаций в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг	Допускает ошибки при организации управленческой деятельности на основе оценки и прогнозирования развития профессиональных ситуаций в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг	Демонстрирует способность организовывать управленческую деятельность на основе оценки и прогнозирования развития профессиональных ситуаций в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг	Демонстрирует способность на практике организовывать управленческую деятельность на основе оценки и прогнозирования развития профессиональных ситуаций в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг
Компетенция: ПК-5 Способен к планированию и организации деятельности учреждений и подразделений, а также их сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор:	Не понимает основы планирования и организации деятельности	Допускает ошибки при планировании и организации деятельности	Разрабатывает варианты планирования и организации деятельности	Демонстрирует способность к планированию деятельности учреждений

ИД-1 ПК-5 Понимает основы планирования и организации деятельности учреждений социальной защиты	учреждений социальной защиты	учреждений социальной защиты и подразделений	учреждений социальной защиты	социальной защиты и подразделений,
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 ПК-5 Разрабатывает план развития персонала в учреждениях социальной сферы	Не способен использовать методы планирования и организации деятельности учреждений социальной защиты и подразделений	Может использовать, но допускает ошибки в методах планирования и организации деятельности учреждений социальной защиты и их подразделений	Способен использовать методы планирования и организации деятельности учреждений социальной защиты и их подразделений	Способен использовать на практике методы планирования и организации деятельности учреждений социальной защиты и их подразделений
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-3 ПК-5 Демонстрирует способность к планированию деятельности учреждений социальной сферы	Не демонстрирует способность к планированию и организации деятельности учреждений и подразделений, а также их сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Демонстрирует способность, но допускает ошибки при использовании методов планирования и организации деятельности учреждений и подразделений	Разрабатывает различные варианты планирования и организации деятельности учреждений и подразделений, а также их сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Вырабатывает стратегию планирования и организации деятельности учреждений и подразделений, а также их сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		Опишите уровни процесса формирования команд	УК-3
2.		Опишите целеполагающий подход к формированию команды	УК-3
3.		В чем сущность межличностного подхода к формированию команды	УК-3
4.		Охарактеризуйте ролевой подход к формированию команды	УК-3
5.		Что такое проблемно-ориентированный подход к формированию команды	УК-3
6.		Опишите преимущества работы в команде	УК-3
7.		Опишите недостатки командной работы.	УК-3
8.		Охарактеризовать условия превращения группы в команду:	УК-3
9.		Опишите основные принципы командной работы:	УК-3
10.	3.	Благодаря командам компания становится более ... Варианты ответа: 1. инициативной при выборе вариантов решений 2. активной при разработке решений 3. гибкой в принятии решений 4. дисциплинированной при исполнении решений	УК-3
11.	2.	Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ... Варианты ответа: 1. наличие ресурсов для работы команды 2. адекватные коммуникации между ними 3. полную самостоятельность работы 4. точность поставленных целей	УК-3
12.	3	Командная организация труда обеспечивает ... Варианты ответа: 1. командный дух 2. высокую мотивацию	УК-3

		3. получение синергии 4. повышение производительности труда	
13.	2	Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является 1.доминирование 2.сотрудничество 3.избегание уступчивость компромисс	УК-3
14.	4.	2 В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен тип руководителя (согласно классификации Т. Коно) 1.консервативно-аналитический 2.консервативно-интуитивный 3.новаторско-интуитивный 4.новаторско-аналитический	УК-3
15.	1.	Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет ... 1.функция лидерства 2. креативная функция 3.коммуникативная функция деятельность по основному бизнес-процессу	УК-3
16.	мышления конвергентного	Вставьте пропущенное слово В процессе превращения новации в инновацию стадия внедрения осуществляется при помощи	УК-3
17.	Рефрейминг	Вставьте пропущенное слово Процесс смены управленческих стереотипов, кардинального переосмысления, перестройки восприятия, смены социальных ожиданий и поведенческих установок, в результате чего персональная ответственность формального руководителя сменяется коллективной ответственностью для каждого из участников команды, –	УК-3
18.		Что такое социальное управление?	ОПК-2
19.		Каковы общие черты социального управления	ОПК-2

20.	.	Опишите элементы социального управления	ОПК-2
21.		Опишите стадии процесса управления:	ОПК-2
22.		Опишите общие функции социального управления	ОПК-2
23.		Что такое управление в социальной работе?	ОПК-2
24.		Охарактеризовать организационно-структурное управление в социальной работе	ОПК-2
25.		Охарактеризовать функциональное управление в социальной работе	ОПК-2
26.		В чем суть профессионального (трудового). управления в социальной работе	ОПК-2
27.		Опишите аспекты управления в социальном учреждении	ОПК-2
28.		Охарактеризовать организационный аспект управления в социальной работе	ОПК-2
29.		Сущность кадрового аспекта управления в социальной работе	ОПК-2
30.		Опишите основные задачи управления социальной работой	ОПК-2
31.	.	Опишите субъектов управления в социальной работе	ОПК-2
32.	.	Опишите объекты управления в социальной работе	ОПК-2
33.		Охарактеризовать предмет управления социальной работой	ОПК-2
34.		Что такое процесс управления социальной работой?	ОПК-2
35.		Опишите уровни управления в системе социальной работы	ОПК-2
36.		Каким образом регламентируется практика предоставления мер социальной поддержки и социальных услуг	ОПК-2
37.		Функции органы государственной власти субъектов РФ по социальной защите граждан	ОПК-2
38.		Функции органов местного самоуправления	ОПК-2
39.		В чем сущность методов управления?	ОПК-2
40.		Охарактеризовать административные методы управления	ОПК-2
41.		Опишите методы административного воздействия:	ОПК-2

42.		Дайте характеристику экономическим методам управления	ОПК-2
43.		В чем сущность инновационных методов управления	ОПК-2
44.		Форсайта как метод управления.	ОПК-2
45.		В чем сущность мотивация персонала	ОПК-2
46.		Опишите мотивы материальной мотивации.	ОПК-2
47.		Охарактеризуйте мотивы социальная мотивация.	ОПК-2
48.		В чем сущность оценки труда?	ОПК-2
49.	1.	Постановка конкретных вопросов, подлежащих решению и последовательно приводящих к достижению основной цели управления - это 1.Задачи управления 2. Функции управления 3. Принципы управления	ОПК-2
50.	3.	Управленческий цикл представляет собой последовательность следующих действий...? 1.Сбор информации; планирование; организация и координация; регулирование; учет и контроль. 2.Сбор информации; организация; координация; регулирование; учет и контроль. 3.Сбор информации; прогнозирование; проектирование; планирование; организация и координация; регулирование; учет и контроль. 4. Проектирование; планирование; организация и координация; регулирование; учет и контроль.	ОПК-2
51.	1. 2 3	<i>Субъектами управления в социальной работе</i> являются ...? (выбрать 3) 1.Руководящий состав государственной, региональной и муниципальной системы управления, 2.Руководители организаций и учреждений системы социальной защиты населения 3.Формируемые органы управления, наделенные управленческими функциями.	ОПК-2

		4.Социальные организации и учреждения, организации и предприятия социальной защиты и социального обслуживания, 5.Социальные работники, сотрудники организаций и учреждений социальной защиты населения	
52.	2.	Какие из этих методов необходимо использовать в первую очередь для наведения дисциплины в коллективе? 1.Экономические 2. Организационно-административные 3.Социально-психологические 4.Материальной мотивации	ОПК-2
53.	2.	На чем основываются административные методы управления? 1.На штрафных санкциях 2.На законодательных и нормативных актах 3.На экономических интересах объектов управления 4.На воздействии на социально-бытовые условия работающих	ОПК-2
54.	2.	Какие основные формы стимулов выделяют 1. Принуждение, моральное поощрение, самоутверждение 2.Моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование 3.Стимул, мотив, потребность, нужда	ОПК-2
55.	3.	Под термином «мотивация» понимают 1.Поведение человека, направленное на достижение определенной цели 2.Смысл трудовой деятельности 3.Совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека 4. Смысл трудовой деятельности	ОПК-2
56.	4	Какой из нижеперечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда 1.Интересная работа	ОПК-2

		2. Продвижение по службе 3.Уровень зарплаты 4.Стаж работы	
57.	3.	Какой стиль лучше применить в творческих, научных коллективах с высокой мотивацией к работе при хорошо отлаженном производственном процессе? 1. Либеральный или пассивный 2.Жесткого администрирования 3. Демократический	ОПК-2
58.		В чем сущность планирования?	ПК- 5
59.		Первый этап стратегического планирования, его характеристика.	ПК- 5
60.	.	Второй этап стратегического планирования, его особенности	ПК- 5
61.		Восьмой этап стратегического планирования, его характеристика	ПК- 5
62.		В чем сущность контроля	ПК- 5
63.		В чем сущность текущего контроля	ПК- 5
64.	1.	По форме планирование бывает: 1. Перспективное 2.Тактическое 3.Конкретное	ПК- 5
65.	. 1.	Планирование-это 1. Управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время; 2. Перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития 3.Обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.	ПК- 5
66.	1.	Программно-целевой метод бюджетного планирования в сфере социальной защиты заключается в:	ПК- 5

		1. Системном планировании бюджетных средств в соответствии с утвержденными целевыми программами, составляемыми для осуществления социально значимых задач 2. Рациональном распределении материальных благ и услуг между нуждающимися категориями населения 3. Целенаправленный адресный подход по использованию бюджетных средств для нужд социальной защиты	
67.	1.	Передача задач и полномочий лицу, который принимает на себя ответственность за их выполнение? 1. Делегирование полномочий 2. Переложение ответственности 3. Передача задач любому лицу 4. Распространение	ПК- 5

1. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (ОФО – 1 семестр)

Результаты обучения по дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции УК-3, ОПК-2, ПК-5 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

2. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ОПК-2, ПК-5 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ОПК-2, ПК-5 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ОПК-2, ПК-5 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ОПК-2, ПК-5 не достигнуты.

