

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной и  
методической работе

В.Г. Шубаева

20 22 г.

**АННОТАЦИИ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН**

Направление подготовки/  
*Специальность*

**39.04.02 СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА**

Направленность  
(профиль) программы/  
*Специализация*

**ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ В  
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

*Специализация*

Уровень высшего  
образования

**МАГИСТРАТУРА**

Форма обучения

**ЗАОЧНАЯ**

Год набора

**2022**

Санкт-Петербург  
2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>HR-технологии в социальных службах</b> .....	3
<b>Деловой иностранный язык</b> .....	4
<b>Квалитология и стандартизация в социальной работе</b> .....	4
<b>Концептуальные основы современного государства</b> .....	5
<b>Медиативные технологии в социальной работе</b> .....	7
<b>Методы и технологии управления социальными рисками</b> .....	8
<b>Методы исследований в социальной работе</b> .....	9
<b>Организационно-административная работа в системе социальных служб</b> .....	11
<b>Отечественные и зарубежные практики социальной работы</b> .....	12
<b>Проект: Программно-целевое управление в социальной сфере</b> .....	14
<b>Проектирование и моделирование в социальной сфере</b> .....	14
<b>Проектное управление в условиях цифровизации экономики</b> .....	15
<b>Профессиональный иностранный язык</b> .....	17
<b>Развитие кадрового потенциала социальных служб</b> .....	18
<b>Социальная защита населения</b> .....	19
<b>Социальное партнерство в социальном обслуживании населения</b> .....	20
<b>Социальные технологии</b> .....	21
<b>Управление в социальной работе</b> .....	22
<b>Управление знаниями и непрерывное развитие персонала</b> .....	24
<b>Управление корпоративной социальной ответственностью</b> .....	25
<b>Формирование профессиональной карьеры работников социальных служб</b> .....	28

<b>Название дисциплины</b>	<b>HR-технологии в социальных службах</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование компетенций в области применения современных персонал-технологий при осуществлении профессиональной деятельности специалистами социальных служб, а также представления о системе управления персоналом как целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Персонал социальных служб и учреждений как объект управления. Принципы и методы управления персоналом в социальной сфере.</b>	Правовое положение сотрудника социальной службы. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации. Концептуальные основы, цели и задачи государственной кадровой политики Российской Федерации. Управление персоналом как механизм реализации государственной кадровой политики. Система государственной кадровой политики Российской Федерации. Взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы с социальными службами и учреждениями социальной сферы. Нормативно-правовая основа государственной гражданской службы. Принципы государственной гражданской службы. Государственная служба как общественный институт. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом социальных служб и учреждений. Нормативно-правовая основа работы с персоналом в социальной сфере. Нравственные принципы кадровой политики и профессионально-служебной деятельности сотрудников социальных служб. Этические правила и требования к служебному поведению сотрудников социальных служб и учреждений. Формирование и профилактика антикоррупционного поведения. Представление сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера и расходах госслужащих.
<b>Тема 2 Система работы с кадрами в социальных службах: принципы формирования кадрового состава. Технологии подбора и адаптации персонала социальных служб и учреждений.</b>	Система работы с кадрами в социальных учреждениях. Система нормативно-правовых актов по формированию кадрового состава социальных служб и учреждений. Правовое обеспечение деятельности сотрудников социальных служб. Формирование кадровой отчетности. Методическое обеспечение кадровых технологий. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников государственных органов. Кадровая работа государственных органов в сфере социального обслуживания. Принципы формирования кадрового состава социальных служб и учреждений социальной сферы. Система работы с кадрами государственной службы. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы. Система нормативно-правовых актов на государственной гражданской службе. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом социальных служб и учреждений. Нормативно-правовая основа работы с персоналом в социальной сфере. Нравственные принципы кадровой политики и профессионально-служебной деятельности сотрудников социальных служб. Этические правила и требования к служебному поведению сотрудников социальных служб и учреждений. Формирование и профилактика антикоррупционного поведения. Представление сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера и расходах госслужащих.
<b>Тема 3 Мотивация трудовой</b>	Факторы и особенности мотивации труда сотрудников социальных служб. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Экономические детерминанты мотивации персонала. Стимулирование и повышения

<b>деятельности сотрудников социальных служб и учреждений</b> <b>Технологии оценки и аттестации персонала социальных служб.</b>	эффективности трудовой деятельности. Виды стимулов и условия их применения. Методы мотивации труда государственных гражданских служащих. Нематериальная мотивация государственных служащих. Теоретико-методологические основы оценки персонала. Комплексная и всесторонняя оценка сотрудников социальных служб. Организация и проведение аттестации в организациях социального обслуживания. Оценка эффективности деятельности организации социального обслуживания. Методология оценки персонала государственной гражданской службы. Организация и проведение аттестации, конкурса, квалификационного экзамена и испытания государственных гражданских служащих. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.
<b>Тема 4</b> <b>Управление развитием персонала социальных служб и учреждений.</b>	Типы трудового потенциала, направления развития трудового потенциала. Обучение как основное направление развития персонала. Управление деловой (служебной) карьерой. Работа с кадровым резервом. Сохранение кадрового потенциала организации при проведении организационно-штатных мероприятий. Служебно-профессиональное продвижение персонала государственной службы. Формирование кадрового резерва государственной службы. Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Деловой иностранный язык</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра английского языка № 2
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Дальнейшее совершенствование у магистрантов умений и навыков профессионального и делового общения в устной и письменной коммуникации.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1</b> <b>Рендерирование (анализ) статьи.</b>	1. Активизация лексико-грамматического материала. 2. Структура рендерирования (анализа статьи). 3. Совершенствование навыка анализа статьи.
<b>Тема 2</b> <b>Аннотация.</b>	1. Активизация лексико-грамматического материала. 2. Что такое аннотация и типы аннотаций. 3. Структура аннотации. 4. Резюме статьи. 5. Совершенствование навыка анализа статьи.
<b>Тема 3</b> <b>Презентация своего исследования.</b>	1. Активизация лексико-грамматического материала. 2. Академическая презентация. 3. Подготовка, составление и ведение презентации на иностранном языке. Речевые клише. 4. Приемы и технологии успешного взаимодействия с аудиторией.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Квалитология и стандартизация в социальной работе</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Сформировать целостное представление о теории и методах квалитологии и стандартизации, практические навыки по их применению в социальной работе
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1</b> <b>Теоретико-методологические основы</b>	Основные предпосылки формирования квалитологии: философские, методологические, теоретические, производственные, экономические, системные, научные. Определение квалитологии, ее объект и предмет изучения. Структура квалитологии. Принципы триединства науки о качестве:

<b>изучения квалитологи и в социальной работе</b>	теория качества, квалиметрия, теория управления качеством.
<b>Тема 2 Качество как понятийная система</b>	Категория «качество» как область междисциплинарного исследования. Качество как экономическая категория. Многоаспектность качества. Классификация качества. Теория качества и ее структурные элементы. Принципы теории качества: целостности, структурности, функциональности, динамичности, единства количества и качества и др. Сущностная модель качества. Качество и конкурентоспособность.
<b>Тема 3 Методы оценки качества и его показатели</b>	Методология оценки качества социальной деятельности. Классификация методов оценки качества. Показатели качества: единичные, комплексные, базовые относительные, интегральные и др. Алгоритм комплексной оценки уровня качества.
<b>Тема 4 Квалиметрия как составная часть квалитологи и</b>	Социальная квалиметрия как отрасль научного знания. Структура, теории и методы квалиметрии. Объект, предмет и содержание квалиметрии. Методы квалиметрии. Квалиметрические исследования социального обслуживания.
<b>Тема 5 Качествоведение: понятие и основные разделы</b>	Определение качествоведения, ее структура. Составные части: социальное качество, качество жизни, концепции улучшения качества и т.д. Методологические принципы и подходы к исследованию качества жизни в контексте различных теорий, концепций и школ.
<b>Тема 6 Оценка качества социальных услуг</b>	Понятия качества, результата и эффективности. Критерии и показатели качества услуги и методы их определения. Проведение оценочных исследований. Формы оценки программ и проектов. Понятие социальной экспертизы.
<b>Тема 7 Оценка управления качеством в социальной работе</b>	Качество как категория управления. Стандартизация и сертификация в управлении качеством. Концепция всеобщего управления качеством (TQM). Критерии оценки эффективности социальной работы. Методы управления качеством социальной деятельности. Организационные формы реализации методов управления качеством. Привлечение потребителей к оценке социальных услуг.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Концептуальные основы современного государства</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Овладение магистрантами методологическими основами социального государства, формирование способности к критериальному анализу развития гражданских и социальных институтов общества, а также созданию социальных проектов, направленных на их совершенствование.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Теоретико-методологические основы</b>	Возникновение и развитие взглядов на социальное государство. Понятие «социальное государство». Понятие «социальное правовое государство». Современные представления о социальном государстве. Теории социального государства. Социальное государство как государство нового

<b>социального государства</b>	цивилизованного типа. Признаки социального государства. Предпосылки и условия формирования социального государства. Цели и приоритеты социального государства. Социальные функции современного государства. Экономическая основа социального государства. Правовая основа социального государства. Принципы социального государства. Тенденции развития социального государства в России.
<b>Тема 2 Социальное законодательство и развитие гражданского общества</b>	Конституция РФ о социальном государстве и социальной политике. Развитие законодательной базы, регулирующей социальные отношения в стране и регламентирующей предоставление социальной помощи населению (Законы РФ, Указы Президента РФ, постановления правительства РФ). Права человека и социальная политика. Международные документы о правах человека. Содержание понятия «Гражданское общество». История становления понятия. Условия существования гражданского общества. Этапы формирования гражданского общества. Институты гражданского общества: сущность, функции. Варианты взаимодействия с государством. Трансформация социального законодательства в условиях рыночных реформ. Содержание, цели и задачи гражданского общества по реализации социальной политики. Институты гражданского общества. Основные условия укрепления гражданского общества в России и повышения уровня его участия в жизнедеятельности социума.
<b>Тема 3 Социальная политика российского государства</b>	Возникновение и развитие взглядов на социальную политику. Понятие «социальное». Социальная сфера жизни общества, ее содержание и компоненты. Связи и отношения в социальной сфере. Экономическая и социальная политика: проблемы согласования. Предмет социальной политики. Цель социальной политики и основные принципы функционирования. Категориальный аппарат предмета социальной политики государства. Характеристика общих закономерностей социальной политики государства. Методы исследования и обеспечения социальной политики. Демографические и этнографические аспекты социальной политики государства. Социальная политика и обеспечение социальной безопасности. Основные объекты социальной сферы по реализации социальной политики. Социальная структура общества как совокупность взаимосвязанных социальных образований и институтов. Социальные интересы, социальные ценности, отношения и нормы. Социальная инфраструктура общества и социализация индивидов. Общие принципы организации и взаимодействия институтов социальной политики. Роль социальных институтов в осуществлении социальной политики. Образ жизни как устойчивая, повседневная жизнедеятельность людей.
<b>Тема 4 Личность как объект и субъект социальной политики государства</b>	Понятие личности. Отношение государства и гражданского общества к обеспечению ее безопасности. Личность как объект и субъект социальной политики. Социальные опасности и угрозы для жизнедеятельности личности в условиях трансформации общественных отношений. Механизм преодоления социальных деформаций в обществе. Направления по изменению социальных условий жизнедеятельности людей и обеспечению потребностей личности. Социализация и индивидуализация личности. Повышение уровня и качества жизни, личная безопасность гражданина. Безопасность личности как потребителя товаров и услуг.
<b>Тема 5 Основные направления деятельности социального государства на</b>	Механизмы и инструменты обеспечения социальной политики в социальном государстве. Классификация потребностей человека. Правовое обеспечение социальной политики. Социальная политика и принципы социальной защиты. Необходимость создания новой модели социальной политики переходного периода развития России. Санкционная политика западных государств и реализация социальной политики. Приоритетные направления социальной политики на этапе инновационного развития

<b>современном этапе развития</b>	российского государства. Реализация приоритетных национальных проектов. Социальное страхование. Пенсионное обеспечение. Социальная политика в области труда и занятости населения. Демографическая политика. Политика обеспечения здоровья и продолжительности периода активной жизнедеятельности людей. Выработка и реализация жилищной политики, ориентированной на удовлетворение интересов всех социальных слоев населения.
<b>Тема 6 Социальная политика государства по улучшению качества жизни населения</b>	Формирование взглядов на проблему качества жизни. Понятия «уровень жизни», «образ жизни», «качество жизни». Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), или индекс человеческого развития. Характеристика качества жизни и его компоненты. Управление качеством жизни для совершенствования социального развития общества. Методика управления качеством жизни. Социальные показатели качества жизни. Социальные показатели качества жизни населения Санкт-Петербурга. Основные направления улучшения качества жизни граждан России.
<b>Тема 7 Социальная защита населения как функция социального государства</b>	Социальная защита населения как подсистема социальной политики. Понятие социальной защиты в широком и узком смысле. Место социальной защиты в социальной политике. Цель социальной защиты. Основные элементы социальной защиты населения и механизмы ее реализации. Государственные гарантии и минимальные социальные стандарты в системе социальной защиты населения. Возможные направления реформирования в сфере социальной защиты населения. Материальная и моральная формы социальной поддержки населения, медико-санитарная, правовая, психологическая, информационно-консультационная, социально-педагогическая, бытовая помощь как предмет социальной защиты. Управленческие элементы системы социальной защиты населения. Закономерности реализации социальной защиты. Объекты социальной защиты. Критерии, позволяющие выделить первоочередные объекты (группы населения) социальной защиты. Основные формы реализации социальной защиты населения. Важнейшие направления деятельности государства по формированию и реализации социальной защиты населения.
<b>Тема 8 Зарубежный опыт проведения социальных реформ</b>	Модель социальной политики как сложившаяся устойчивая совокупность системы функционирования социальной сферы общества и механизмы ее обеспечения. Основные критерии отнесения стран к определенным моделям. Социальное рыночное хозяйство как модель социальной политики. Социал-демократическая модель социальной политики, ее наиболее типичные черты. Консервативная модель. Ключевые характеристики модели. Либеральная модель, ее характерные особенности. Католическая модель, принципы функционирования. Современные глобальные проблемы социальной политики. Тенденции изменения моделей социальной политики ведущих стран мира в новых исторических условиях. Специфика реализации социальной политики в странах с переходной экономикой. Социальный опыт экономически развитых стран и его возможности в России.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Медиативные технологии в социальной работе</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование системы знаний по применению медиативных технологий в социальной работе.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Роль</b>	Понятия "конфликт", "управление конфликтами". Технологии управления

<b>медиативных технологий в принятии решений в конфликтных ситуациях</b>	конфликтами. Посредничество. Примирение. Медиация. Возможности, цели, условия применения медиативных технологий в принятии решений в конфликтных ситуациях.
<b>Тема 2 Современные технологии принятия управленческих решений в социальной работе</b>	Технологии принятия управленческих решений. Современные методы принятия управленческих решений. Принятие управленческих решений в социальной работе. Правовые, экономические, организационные и социально-психологические основы принятия управленческих решений в социальной работе. Факторы, субъекты, ресурсный потенциал принятия управленческих решений в социальной работе в современных условиях.
<b>Тема 3 Медиативные технологии как инструмент принятия управленческих решений в социальной работе в нестандартных ситуациях</b>	Актуальные конфликтогены в социальной сфере на современном этапе. Достоинства и "зоны роста" традиционных методов принятия решений в нестандартных ситуациях в социальной работе. Медиативные технологии как альтернатива традиционным технологиям, инструмент принятия управленческих решений в социальной работе в нестандартных ситуациях.
<b>Тема 4 Применение медиативных технологий при принятии решений проблем неблагополучной семьи</b>	Семья как социальный институт. Развитие деструктивных конфликтов в семейно-брачных отношениях граждан современной России. Необходимость применения медиативных технологий при решении конфликтных ситуаций в неблагополучной семье.
<b>Тема 5 Подготовка специалистов, обладающих навыками применения современных медиативных технологий в социальной работе</b>	Инновационные технологии управления социальными процессами посредством применения медиативных технологий. Эффективное использование человеческих ресурсов при применении медиативных технологий в конфликтной ситуации в социальной работе. Принципы, образовательные ресурсы и формы подготовки специалистов, обладающих навыками применения современных медиативных технологий в социальной работе.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Методы и технологии управления социальными рисками</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом



<b>Цель освоения дисциплины</b>	Овладение навыками в определении оптимальных методов и технологий необходимых для принятия обоснованных решений в социальной сфере с позиций оценки степени риска принимаемых решений.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Риск: понятие, теоретические концепции</b>	Риск как распределение вероятностей неблагоприятных результатов. Классическая и неоклассическая теории риска. Модель Расмуссена: типы и причины человеческих ошибок. Понятие социального риска.
<b>Тема 2 Функции и свойства рисков</b>	Альтернативность, противоречивость и неопределённость как характеристики риска. Организационные, социальные и экономические концепции риска. Классификации рисков по Дж. Кейнсу и И. Шумпетеру.
<b>Тема 3 Риски в социальной сфере</b>	Виды социальных рисков. Признаки социальных рисков. Основные риски социальной сферы в России сегодня. Основные предпосылки развития социальных рисков. Общие подходы к управлению социальными рисками.
<b>Тема 4 Методы управления рисками девиаций</b>	Аддикции как фактор риска: наркотическая, алкогольная, компьютерная и игровая зависимости. Норма, акцентуация и психопатия в социальном поведении. Невротическое и патологическое поведение.
<b>Тема 5 Технологии управления рисками в социальной сфере</b>	Алгоритм управления социальными рисками. Качественная и количественная оценка социальных рисков. Меры устранения социальных рисков. Выработка системы мер по устранению, компенсации или снижения. Формы и институты социальной защиты населения.
<b>Тема 6 Психологические особенности индивида (психологические особенности, темперамент, невротическое и патологическое поведение) как факторы риска</b>	Психологические особенности индивида (психофизиологические особенности, темперамент, невротическое и патологическое поведение) как факторы риска. Возрастные кризисы. Здоровье и безопасность населения. Типы реакции на болезнь.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Методы исследований в социальной работе</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Овладение подходами к применению методов исследований в практике социальной работы
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1</b>	Социальные ресурсы организации социальной защиты как фактор успеха ее

<p><b>Научное исследование в организации и управлении социальной работой: основные понятия, цели и задачи</b></p>	<p>деятельности. Теоретическое осмысление необходимости социологических исследований в организации. Социальный эффект использования результатов социологического исследования в организации. Место социологического исследования в управленческом цикле организации. Модель формирования социальных эффектов управления с учетом результатов социологического исследования в организации. Общие предпосылки использования результатов социологического исследования в организации. Объекты и предметная область социологических исследований в организации и учреждении социальной защиты.</p>
<p><b>Тема 2 Подготовка к проведению эмпирического социологического исследования в организации социальной защиты</b></p>	<p>Проблема социологического исследования, этапы постановки проблемы. Программа социологического исследования и ее модули. Определение цели и задач исследования. Основные типы исследовательских задач. Определение объекта и предмета исследования. Значение принципа репрезентативности. Гипотеза в социологическом исследовании и ее научная обоснованность. Концептуальный аппарат исследования. Методика и техника как составные части социологического исследования. Разработка конкретного плана реализации программы. Источники информации для проведения эмпирического исследования. Организация проведения социологического исследования в организации и учреждении. Заключение договора на проведение исследования, структура и содержание договора.</p>
<p><b>Тема 3 Методы сбора и обработки эмпирических данных, их возможности и ограничения</b></p>	<p>Понятие метода в социологии. Практическое и эвристическое значение метода. Классификация социологических методов. Основные методы сбора социологической информации. Сущность выборки. Генеральная и выборочная совокупность. Обеспечение репрезентативности выборки. Методика и техника проведения опроса. Анкетирование, его разновидности, особенности, достоинства и недостатки. Специфика экспертного опроса. Изучение документов как метод социологического исследования. Классификация документов, их характеристика и способы анализа. Контент-анализ, основные направления его использования. Наблюдение и его применение в познание социальной реальности, «включённое» и «не включённое» наблюдение. Метод структурного анализа малых групп (социометрии). Специфика использования эксперимента в социологическом исследовании. Количественные методы и специфика их применения в социологии. Качественные методы и их область применения. Недостатки и преимущества количественных и качественных методов. Необходимость комплексного применения качественных и количественных методов при изучении социальной реальности – «триангуляция подходов». Специфика эмпирических «количественных» данных. Специфика эмпирических «качественных» данных. Этапы социологического исследования, на которых применимы те или иные количественные и качественные данные.</p>
<p><b>Тема 4 Основные направления статистического анализа данных при проведении эмпирического исследования</b></p>	<p>Понятие генеральной совокупности и частотного распределения. Распределение дискретных и непрерывных вариантов. Параметры, характеризующие распределение: параметры положения и меры рассеяния. Понятия регрессии и корреляции. Измерение связи между количественными переменными. Измерение связи между качественными переменными. Расчет номинальной и ранговой корреляции.</p>

<b>я в организации</b>	
<b>Тема 5 Результаты социологического исследования и их использование в социальной работе</b>	Подготовка результатов социологического исследования. Содержание итогов социологического исследования. Оценочное и рекомендательное заключение по результатам социологического исследования. Отчет о проведении научно-исследовательской работы. Процедуры принятия итогов научно-исследовательской работы. Использование результатов научно-исследовательской работы в организации и учреждении. Последствия игнорирования результатов научно-исследовательской работы в организации и учреждении социальной защиты.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Организационно-административная работа в системе социальных служб</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у студентов представлений об особенностях функционирования социальных служб и организаций, организационно-административная работа в которых направлена на качественное оказание социальных услуг гражданам, находящимся в состоянии социальной уязвимости.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Особенности организации деятельности социальных служб и организаций</b>	Понятие, сущность и общие характеристики социальной инфраструктуры как системы учреждений, организаций и служб, обеспечивающих создание адаптивных условий социализации граждан. Социальная инфраструктура: основные направления функционирования и проблемы развития в современных социально-экономических и социально-политических условиях российского региона. Особенности формирования социальной инфраструктуры для различных групп и категорий граждан в субъекте Российской Федерации: общие принципы и специфические подходы. Нормативное правовое и организационно-функциональное обеспечение социальной инфраструктуры на федеральном уровне. Конкретизация федеральных подходов на городском и муниципальном уровнях реализации социальной политики. Организационный механизм оказания социальной поддержки различных групп и категорий среди жителей Санкт-Петербурга. Анализ актуального состояния сети учреждений социального обслуживания в городе Санкт-Петербург.
<b>Тема 2 Управление персоналом социальных служб и организаций. Мотивация и стимулирование персонала социальных служб и организаций</b>	Социальная работа как специфический вид профессиональной деятельности, ориентированный на достижение социальных изменений в социуме. Понятие кадров учреждений, функционирующих в системе социальной защиты населения. Роль и специфика внедрения в практику социальных учреждений Стандартов социальной работы в связи с обеспечением универсальности как ведущей идеологии в практике профессиональной деятельности социальных учреждений. Понятие о многофункциональности профильной социальной работы, обеспечивающей комплексный подход в работе с клиентом. Особенности управления персоналом в учреждении системы социальной защиты. Сущность понятий «мотивы», «мотивация», «стимул», «стимулирование». Соотношение мотивации и стимулирования в практике функционирования социальной организации. Понятие о мотивационной политике современной социальной организации. Роль стереотипов в развитии ключевых проблем мотивации и стимулирования работников организаций системы социальной защиты. Характеристики работников в связи с доминантными показателями стимулирования и мотивации. Особенности

	развития современной системы мотивации работников социальных организаций. Основные направления и методы профессиональной мотивации персонала в социальной организации. Причины развития позитивной и негативной мотивации социальных работников в учреждениях социальной защиты. Зарубежный опыт стимулирования работников в организации и особенности его применения в практиках социальных организаций и служб.
<b>Тема 3 Администрирование в социальных службах и организациях</b>	Понятия «администрирование» и «администрация». Административная школа управления А. Файоля Цель административного менеджмента. Административное управление. Административные методы управления. Особенности административных (организационно-распорядительных) методов управления. Преимущества и недостатки административных методов управления. Виды административных методов управления и их формы. Понятие администрирования и его базовые характеристики. Принципы администрирования. Функции администрирования. социального управления в государстве. Информационное обеспечение администрирования. Административная реформа в современной России, ее цель и задачи, ожидаемые результаты. Административные регламенты как форма распорядительных методов в управлении. Проблемы и перспективы разработки административных регламентов. Понятие бюрократии, её признаки и особенности формирования. Взгляды К. Маркса на бюрократизм. М. Вебер о бюрократии и её типичных особенностях.
<b>Тема 4 Менеджмент в социальных службах и организациях</b>	Менеджмент в системе социальной работы как актуальная практика управления в организациях, учреждениях и службах. Особенности менеджмента и его реализация на различных уровнях социальной работы: федеральном, региональном, муниципальном. Уровни управления социальной работой, разновидности органов и структур управления. Полномочия федеральных, региональных органов исполнительной власти в системе социальной защиты населения. Федеральный уровень управления системой социальной защиты, роль федеральных органов исполнительной власти в реализации направлений и аспектов социальной политики в отношении семей с детьми, молодёжи, лиц с ограниченными возможностями, старшего поколения и других категорий граждан. Организационная структура управления системой социальной защиты населения в городе Санкт-Петербург: вертикальный и горизонтальный аспекты.
<b>Тема 5 Проблемы повышения эффективности управления в системе социальных служб и организаций</b>	Модернизация как процесс качественного преобразования системы социальной защиты населения, обеспечивающий «точечное» воздействие на наиболее проблемные аспекты её функционирования. Обзор и общая характеристика направлений модернизационного развития системы социальной защиты. Внедрение механизмов модернизации в систему социальной защиты населения в целях обеспечения условий для наиболее полной реализации направлений и аспектов социальной политики российского государства. Реализация в системе социальной защиты населения стратегии на стандартизацию услуг социальной работы. Понятие о клиентоориентированности профильной социальной работы, обеспечивающей комплексный подход в работе с клиентом. Методы и средства активизации клиентов социальной работы при решении проблем собственной жизнедеятельности. Развитие ориентации клиентов социальной работы на самообеспечение, самоорганизацию, самореализацию как актуальной практики работы с населением.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Отечественные и зарубежные практики социальной работы</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом

<b>Цель освоения дисциплины</b>	Овладение магистрантами отечественным и зарубежным опытом проведения социальной работы с различными категориями граждан, формирование умений и навыков самостоятельной работы с информационными источниками по организации социальной работы в различных странах мира
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Социальная работа как феномен современно о мира</b>	Соотношение понятий «социальная работа» и «социальная политика». Социальная работа как механизм обеспечения социальной безопасности страны. Основные тенденции развития современного мира и социальной работы: усиление ядерной угрозы, нарастание крупных экологических проблем, ускорение социального развития человечества. Важнейшие критерии цивилизованности общества. Методологические принципы социальной работы в зарубежных государствах. Основные модели социальной работы в современном мире. Характеристика американской модели социальной работы. Особенности европейской модели. История развития социальной работы.
<b>Тема 2 Международно-правовые нормы и принципы социальной работы</b>	Международно-правовые нормы социальной работы. Понятие нормы социальной работы. Международно-правовые нормы, касающиеся: предназначения социальных работников; достижения социальной справедливости; помощи в нахождении ресурсов для удовлетворения потребностей клиентов; воздержания от поведения, нарушающего правила профессиональной деятельности; сохранения ценностей профессии. Международные принципы социальной работы. Методологические принципы: детерминизма; гносеологического подхода; личностного подхода; единства сознания и деятельности. Принципы взаимоотношений социального работника и клиента: клиентоцентризма и индивидуализации, нормализации и равных возможностей, самоопределения и опоры на собственные силы клиента, толерантности, конфиденциальности.
<b>Тема 3 Содержание и основные этапы развития социальной работы в России</b>	Формирование и развитие социальной работы в России. Дореволюционный опыт социальной работы и благотворительности в стране. Создание институциональной базы и организация социальной работы в Советском Союзе: характерные особенности и отличительные черты. Теоретические основы создания социальной работы. Основные концептуальные источники. Социальная работа в условиях перехода страны к рыночным отношениям. Специфика реализации социальной работы в начале XXI века. Современный этап организации социальной работы. Социальная работа и реализация национальных проектов.
<b>Тема 4 Основные теоретические модели социальной работы в зарубежных государствах</b>	Сущность, содержание и значение психолого-ориентированных моделей (кризис-интервентной, задача-ориентированной, бихевиористской, гуманистической, экзистенциалистской, гештальт-традиционной, ролевой, коммуникативной). Отличительные особенности социолого-ориентированных моделей (системных представлений о строении и развитии общества, экологических систем, марксистской, радикальной, разрешающей). Преимущества и недостатки комплексно-ориентированных моделей теоретического обоснования социальной работы (когнитивной, социально-педагогической, витально-ориентированной).
<b>Тема 5 Социальная помощь и социальное обеспечение в отечественно й практике</b>	Сущность и содержание социальной помощи. Социальная помощь как система государственного попечения для наименее защищенных групп населения. Основные виды социальной помощи: денежная, натуральная, гуманитарная, правовая, психологическая, профориентационная, информационная и др. Принципы социальной помощи: гарантированность, дифференцированный подход, социальное реагирование, самостоятельность территориальных органов. Сущность и содержание социального обеспечения. Социальное обеспечение как система материальных выплат пенсионерам, инвалидам, больным, людям, потерявшим кормильца и др. Типы социального обеспечения: медицинское; жилищное, информационное; гарантированного

	дохода. Виды социального обеспечения: пенсии, пособия, субсидии, дотации, компенсации, льготы, погашение счетов за лечение.
--	---

<b>Название дисциплины</b>	<b>Проект: Программно-целевое управление в социальной сфере</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Овладение основными стратегиями и методами программно-целевого управления в социальной сфере организации на основе использования технологий проектирования.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 - Инициация проекта</b>	Изучение социально-экономической ситуации, обоснование актуальности темы проекта. Анализ влияния фактор внешней и внутренней среды организации на рассматриваемую проблему. SWOT и PEST анализ. Составление проблемного поля. Выделение приоритетной проблемы. Определение причинно-следственных связей наличия рассматриваемой проблемы. Построение дерева проблем.
<b>Тема 2 - Подготовка проекта</b>	Определение целей и задач проекта. SMART технология. Построение дерева целей. Определение проектной идеи (метод реализации идеи). Формулирование ожидаемых результатов проекта и показателей их верификации. Анализ рисков проекта и мер по их преодолению, определение уровня рисков и их ранжирование.
<b>Тема 3 - Планирование проекта</b>	Составление плана работ и графика реализации. Диаграмма Ганта. Ресурсный анализ: составление бюджета, создание и подготовка проектной группы. Составление предложений по проекту. Поиск деловых партнеров. Проведение переговоров. Получение необходимых ресурсов. Проведение плановых мероприятий. Корректировка хода реализации проекта.
<b>Тема 4 - Завершение проекта и подведение итогов</b>	Анализ результатов. Подведение итогов. Отчетность.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Проектирование и моделирование в социальной сфере</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Овладение навыками разработки социальных проектов и программ на основе прогнозирования и моделирования процессов в социальной сфере
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Социальное проектирование, прогнозирование, моделирование и их роль в реализации социальной политики</b>	Национальные, этнические, демографические аспекты социальной политики и их учет в социальной работе. Субъекты социальной политики: социально-политические институты, общности, группы, массы, лидеры. Прогнозные исследования, взаимоотношения объектов и субъектов социальной политики, тенденции их взаимодействия. Управление процессами реализации социальной политики. Проектирование как функция управления в сфере социальной политики. Социальное прогнозирование, социальное проектирование и планирование в решении задач социальной политики.
<b>Тема 2 Принципы и</b>	Принципы социального проектирования как основа проектировочной деятельности, их содержание и значение. Основания выделения стадий

<p><b>стадии социального проектирования.</b> <b>Правовые основы разработки социальных проектов и программ в Российской Федерации</b></p>	<p>социального проектирования. Формирование социального заказа и уяснение проблемы, их значение для понимания проблемной ситуации. Разработка концепции проекта – центральная стадия социального проектирования. Паспортизация объекта – цели и методы. Определение целей проекта и описание системы мероприятий, направленных на реализацию поставленных целей. Внедрение социального проекта. Общая характеристика федеральных целевых программ как нормативных актов. Основания отбора проблем для их программной разработки и решения на федеральном уровне. Субъекты правоотношений по разработке и принятию федеральных целевых программ. Порядок разработки и принятия федеральных целевых программ. Структура и содержание федеральных целевых программ социальной направленности.</p>
<p><b>Тема 3</b> <b>Технологические стадии разработки социальных целевых программ</b></p>	<p>Проблемы формирования заказа на разработку целевой социальной программы. Методы уяснения проблемы при разработке целевой программы. Разработка концепции проекта целевой программы как инновационная деятельность. Паспортизация объекта: порядок проведения и оформление результатов. Определение целей проекта и их структурирование. Разработка системы проектных мероприятий, их организационное и финансовое обоснование. Проблемы внедрения социального проекта.</p>
<p><b>Тема 4</b> <b>Управление социальным проектированием: формирование рабочей группы проектантов</b></p>	<p>Управление при помощи проектов: роль «человеческого фактора». Разработчики целевой программы как субъекты проектировочной деятельности: проблемы компетентности и ведомственного подхода. Разработчики целевой программы как субъекты инновационной деятельности: проблема креативности. Требования, предъявляемые к процессу создания проектировочной группы. Требования, предъявляемые к личностным качествам участников проектировочной группы. Общая характеристика выполняемых проектировочной группой рабочих процедур по методу цели-ориентированного планирования.</p>
<p><b>Тема 5</b> <b>Разработка проекта целевой программы: логика, содержание, структура</b></p>	<p>Логика разработки социальных проектов. Определение социальной проблемы. Построение дерева социальных проблем и проблемного поля. Формулировка целей и задач социального проекта, построение дерева целей. Технология SMART. Диагностика состояния проблемы методами SWOT и PEST- анализа. Планирование мероприятий проекта: диаграмма Ганта. Определение необходимых ресурсов для реализации проекта. Ожидаемые результаты и риски социального проекта.</p>

<p><b>Название дисциплины</b></p>	<p><b>Проектное управление в условиях цифровизации экономики</b></p>
<p><b>Кафедра</b></p>	<p>Кафедра экономики и управления предприятиями и производственными комплексами</p>
<p><b>Цель освоения дисциплины</b></p>	<p>Выработка теоретических знаний и практических навыков по разработке, обоснованию эффективности и продвижению проектов в российских компаниях и отраслях российской экономики с учетом риска и неопределенности, специфики функционирования российских компаний, международного опыта проектного управления и особенностей этапа модернизации в условиях цифровизации экономики.</p>
<p><b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b></p>	
<p><b>Тема 1</b> <b>Проектное управление - сущность принципы и</b></p>	<p>Сущность, содержание и роль проектного управления в экономике предприятий и отраслей в условиях цифровизации. Понятие и сущность проекта, элементы проекта, структура проекта, понятие «Проектное управление». Международные, национальные и локальные стандарты управления проектами, специфика проектного управления в цифровой</p>

<p><b>функции . Проект, как объект проектного управления. Специфика проектного управления в условиях цифровизации.</b></p>	<p>экономике.</p>
<p><b>Тема 2 Виды проектов в условиях цифровизации. Портфель проектов и его формирование. Ресурсы проекта: виды, механизм взаимодействия.</b></p>	<p>Структура проекта , формирование целей проекта, методы структурирования целей, подходы к формированию альтернатив, методы отбора альтернатив. Проекты модернизации, проекты трансфера технологий, внутренние предпринимательские проекты, инжиниринговые проекты. Портфель проектов и его формирование. Ресурсы проекта: виды, механизм взаимодействия. Риск и неопределенность при принятии и реализации проектных. Прогнозирование развития экономической ситуации и оценка инвестиционного климата. Оценка жизнеспособности проектных альтернатив.</p>
<p><b>Тема 3 Проектная команда, как особый вид ресурсов проекта, командообразование в проектном управлении</b></p>	<p>Роль и место софт-скиллс в проектном управлении. Роль и место софт-скиллс в проектном управлении. Лидер и его компетенции. Приоритет коллективности. Источники силы команды. Состав команды. Рабочая пчелка, Руководитель, «Мотиватор», «Генератор идей», «Снабженец», «Критик», «Аналитик», «Вдохновитель», «Контролер», «Специалист» Подход Фрэнсиса Д. и Вудкока М. К выявлению менеджеров с высокой способностью формировать коллектив (команду) Составляющие информационно-управленческой компетентности. Характеристики членов команды инновационного проекта. Ключевые моменты эффективного командообразования. Психологические (или поддерживающие) роли, выполняемые человеком в процессе участия в групповой деятельности. Исследование Р.Мередита Белбина из Кембриджского университета и его классификация командных ролей. Классификации ролей дается Питером Херриотом и Каролом Пембертоном. Механизм оценки развития команды. Проблемные ситуации, анализ и пути выходы. Типология и тесты оценки личности Майерса-Бриггса. основные прикладные области применения Эффективность команды проекта. Принципы создания проектных команд. Стадии жизненного цикла команды проекта. Факторы создания проектных команд. Принципы построения командной деятельности. Методы формирования команды проекта. Формирование проектных команд по Белбину, Марджерисон и МакКенну</p>
<p><b>Тема 4 Методы проектного управления в условиях цифровизации: традиционный подход,</b></p>	<p>Традиционный подход (каскадный), Agile-подход, Scrum, RampUP, Канбан. Содержание и сравнительный анализ подходов. Специфика применения каждого из подходов в условиях цифровой среды. Инновационные проекты, специфика управления, отраслевые особенности проектов. Программное обеспечение проектного управления.</p>



<b>Agile-подход, Scrum, RampUP</b>	
<b>Тема 5 Система управления проектом. Цифровая среда и коммуникации. Лидерство в проектной команде. Планирование в проектном управлении.</b>	Система управления проектом в условиях цифровой трансформации экономики. Цифровая среда и коммуникации. Использование цифровых каналов коммуникаций в проектном управлении. Дистанционное взаимодействие участников команды. Опыт пандемии, его влияние на развитие моделей дистанционного управления. Планирование в проектном управлении. Методы календарного планирования. Сетевое планирование. Графики Ганта, Microsoft Project и аналоги (ProjectLibre, GanntPro).
<b>Тема 6 Обоснование возможности осуществления и риски проекта. Подходы к ТЭО. Инструменты ТЭО в условиях цифровизации экономики.</b>	Предварительное технико-экономическое обоснование инвестиционного проекта -Предварительное технико-экономическое обоснование инвестиционного проекта. Понятие и структура ТЭО. Основные виды работ на этапе ТЭО. Идентификация инвестиционных возможностей. Анализ инвестиционных затрат и оценка потребности проекта в инвестициях. Предварительная оценка денежных потоков проекта. Методы обоснования инвестиционных решений-Динамические методы инвестиционных расчетов. Понятие, особенности применения, достоинства и недостатки. Метод чистой дисконтированной стоимости, метод внутренней нормы доходности. Метод аннуитета. Дисконтированный срок окупаемости. Оценка риска. Анализ чувствительности. Использование возможностей цифровой среды для повышения качества ТЭО. Бизнес-аналитика, большие данные, прогнозирование.
<b>Тема 7 - Проектное управление в госсекторе в условиях цифровизации. Система национальных и отраслевых проектов РФ. Проекты ведущих госкорпораций РФ.</b>	Методология управления проектами агентства стратегических инициатив. Специфика проектного управления на мезоуровне. Система национальных и отраслевых проектов РФ. Проекты ведущих госкорпораций РФ. -Цифровая среда для проектного управления в госсекторе.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Профессиональный иностранный язык</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра английского языка № 2
<b>Цель освоения</b>	Формирование общекультурных и профессиональных компетенций, развитие коммуникативных навыков и умений, необходимых для профессионального

<b>дисциплины</b>	общения.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Риски.</b>	1.Активизация лексико-грамматического материала. 2.Совершенствование навыков ведения дискуссии, критического мышления "Риски - насколько они оправданы." 3.Совершенствование навыка монологического высказывания по теме. "За и против рисков в эпоху цифровизации". 4.Совершенствование навыков активного слушания и чтения "TED TALKS". 5.Решение кейса.
<b>Тема 2 Кризис менеджмент.</b>	1.Активизация лексико-грамматического материала. 2.Совершенствование навыков ведения дискуссии, критического мышления "Кризисные ситуации в жизни и на рабочем месте" 3.Совершенствование навыка монологического высказывания по теме. "Современные технологии выхода из кризисных ситуаций". 4.Совершенствование навыков активного слушания и чтения "TED TALKS". 5.Решение кейса.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Развитие кадрового потенциала социальных служб</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у студентов комплексной системы знаний о принципах создания имиджа социального работника, использовании PR-технологии в практике работы различных учреждений системы социальной защиты и особенностях социальной рекламы.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Человек и организация. Эволюция функции управления человеческими ресурсами социальных служб.</b>	Роль организации в жизни современного общества. Понятие и цели организации. Организационная структура и организационная культура. Организация и внешняя среда. Организационные ресурсы. Специфика управления человеческими ресурсами. Управление персоналом как наука и искусство. Новые приоритеты управления: «человеческий капитал», творческая личность, команда профессионалов, мотивация трудовой деятельности. Система управления человеческими ресурсами организации. Функции системы управления человеческими ресурсами организации. Система управления человеческими ресурсами организаций социальных служб.
<b>Тема 2 Технологии управления персоналом социальных служб.</b>	Подбор кандидатов. Процесс приема на работу. Отбор персонала в организацию. Оптимизация численности сотрудников. Стратегия управления персоналом организации. Кадровые службы в системе управления персоналом организации. Методы управленческого воздействия. Руководство. Функции и обязанности руководителя. Требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места.
<b>Тема 3 Развитие трудового потенциала социальных служб.</b>	Развитие организации и ее сотрудников. Определение потребностей профессионального развития. Профессиональное обучение персонала. Процесс профессионального обучения. Разработка и реализация программ профессионального обучения. Методы профессионального обучения. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций. Оценка потребности организации в персонале. Процедура подбора персонала социальной службы. Источники привлечения персонала: внешние и внутренние. Методы отбора кандидатов. Требования к процедуре отбора. Сущность и виды адаптации сотрудника к новому месту работы. Программа адаптации.
<b>Тема 4 Оценка трудового потенциала персонала в</b>	Цели системы оценки трудового потенциала персонала в организации. Аттестация персонала. Процесс и виды аттестации. Индивидуальный план развития. Обсуждение работы сотрудника в течение аттестационного периода. Нетрадиционные подходы к оценке трудового потенциала персонала. Психологические методы оценки трудового потенциала работников

<b>современной организации. Инновационные подходы к управлению трудовым потенциалом социальных служб.</b>	социальных служб. Инновационные технологии управления кадровым потенциалом работников организаций социальных служб. Инновационные методы управления мотивационным, коммуникационным, творческим, психофизиологическим, адаптационным, нормативно-ролевым потенциалом работников социальных служб.
---	---

<b>Название дисциплины</b>	<b>Социальная защита населения</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у студентов представления о структуре и функциях системы социальной защиты населения
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Многообразие практик помощи социально-уязвимым категориям населения</b>	Оказание социальной поддержки у первых земледельцев. Первый опыт социальной поддержки нуждающихся в ранних государствах. Социальная помощь в условиях античного общества. Коллегия как форма самозащиты. Организация взаимопомощи в раннехристианских еkkлeсиях. Социальная защита в эпоху средневековья: опыт западной и восточной Европы. Гильдейско-цеховая модель социальной защиты. Социальные трансформации, определившие облик социальной защиты при переходе к индустриальному обществу. Формирование системы социальной защиты в западной и центральной Европе. Особенности формирования социальной защиты в России. Социальная защита пореформенной России: основные тенденции.
<b>Тема 2 Структура и методы социальной защиты населения в рыночной экономике</b>	Понятие, источники и характеристика социальных рисков. Понятие социальной защиты. Методы социальной защиты. Принципы социальной защиты. Модули социальной защиты. Классификация социальных выплат. Режимы социального страхования. Отрасли социального страхования.
<b>Тема 3 Организация и финансирование социального обслуживания в России</b>	Понятие социального обслуживания населения. Поставщик и получатель социальной услуги. Понятие семьи. Трудная жизненная ситуация. Основания для признания нуждаемости в социальном обслуживании. Условия социального обслуживания. Услуги, предоставляемые в стационарных условиях. Услуги, предоставляемые в полустационарных условиях. Услуги, предоставляемые по месту проживания (на дому). Стационарные учреждения. Полустационарные (нестационарные) учреждения. Плата за оказание социальных услуг. Источники финансирования социальных услуг. Региональная программа социального обслуживания.
<b>Тема 4 Социальная работа как объект управления</b>	Понятие управления. Основные этапы развития теории управления. Основные понятия теории управления и принципиальная схема управления в социальной работе. Рабочее время социального работника. Время отдыха социального работника. Регулирование заработной платы и нормирование труда в социальной работе. Поддержание дисциплины труда и трудового распорядка в учреждениях социальной работы.
<b>Тема 5 Производитель</b>	Понятие производительности труда. Социологические концепции производительного труда. Понятие и способы измерения производительности

<b>льность труда в сфере социальной защиты</b>	труда. Производительность труда и распределение доходов. Несправедливость, эксплуатация и неравенство. Проблемы соотношения производительности труда и распределения доходов в учреждениях социальной защиты.
<b>Тема 6 Учреждение социальной защиты как организация</b>	Понятие хозяйственной организации: трактовка М.Вебера. Понятие хозяйственной организации в понимании А.Стинчкомба. Основные черты хозяйственной организации. Бюрократическая организация: взгляд марксистской социологии. Бюрократическая организация в понимании М.Рида. Интересы организации и ее участников: взгляд теории групп М.Олсона. Организация как средство борьбы с трансакционными издержками: взгляд институциональной экономики. Организация в фокусе новой институциональной экономической теории (О.Уильямсон). Организация в рассмотрении сетевого подхода. Специфические черты учреждения социальной защиты как организации.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Социальное партнерство в социальном обслуживании населения</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у студентов системы знаний в области социального партнерства в сфере социального обслуживания населения.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Система социального партнерства в сфере социального обслуживани я населения. Технологии социального партнерства при осуществлен ии социального обслуживани я населения.</b>	Понятие «социальное партнерство». Цели и задачи социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Стороны, уровни, формы социального партнерства. Услуги социальных партнеров. Роль социального партнерства в сфере социального обслуживания населения. Этапы социального партнерства с учреждениями социального обслуживания населения. Оценка роли партнеров и построение системы взаимодействия с ними. Планирование и управление взаимодействия с субъектами социального партнерства при осуществлении деятельности социального обслуживания населения.
<b>Тема 2 Документаци онное обеспечение системы социального партнерства в сфере социального обслуживани я населения. Взаимодейст вие учреждений</b>	Основная документация, обеспечивающая эффективное взаимодействие с социальными партнерами. Пакет документов необходимых в работе с волонтерами. Основная документация, обеспечивающая взаимодействие с некоммерческими организациями. Правовые, экономические, организационные и социально-психологические основы взаимодействия учреждений социального обслуживания с социальными партнерами. Коммерческие, религиозные и общественные организации как субъекты социального партнерства во взаимодействии с учреждениями социального обслуживания.

<b>социального обслуживания с социальными партнерами.</b>	
<b>Тема 3 Роль социально ориентированных некоммерческих организаций в социальном обслуживании населения.</b>	Понятие «социально ориентированные некоммерческие организации». Виды деятельности и формы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций. Формы взаимодействия государственного и некоммерческого секторов в социальном обслуживании населения.
<b>Тема 4 Повышение эффективности деятельности органов социального обслуживания за счет активизации взаимодействия с субъектами социального партнерства.</b>	Инновационные технологии управления взаимодействия с субъектами социального партнерства при решении проблем социального обслуживания населения. Эффективное использование ресурсов при поддержке социальными партнерами сферы социального обслуживания населения. Современные формы применения маркетинговых технологий при выборе социального партнера в сфере социального обслуживания населения.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Социальные технологии</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Приобретение обучающимися углубленных знаний в области использования социальных технологий в процессе социального планирования и развития, решения социальных проблем, понимания применимости использования социальных приемов и методов в достижении целей.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Роль и значение социальных технологий</b>	Социальные технологии в социокультурной системе современного общества. Социальные технологии как форма социальной самоорганизации. Социальные технологии как средства социального познания и социального преобразования.
<b>Тема 2 Становление и развитие социальных технологий</b>	Исторические типы социальных технологий. Социальная технология и всеобщий труд.
<b>Тема 3 Методология социальных</b>	Социальные технологии как методология преобразования социальных объектов. Основные подходы к способу реализации методологических средств. Закономерности и принципы социальной технологии.

<b>технологий</b>	
<b>Тема 4 Инновационные исследования в области социальных технологий</b>	Социальная технология как способ регуляции социального поведения личности и средство обеспечения управления. Социальные инновации: особенности, структуры, типы. Основные формы осуществления инновационного метода.
<b>Тема 5 Психосоциологические методы социальных технологий</b>	Значение и особенности применения психосоциологических методов в социальной технологии. Технологии трансактного анализа как инструмент социальных изменений и его использование на практике. Нейролингвистическое программирование как психосоциологический метод социальных технологий. Основные направления технологий психологической помощи человеку и населению. Анализ технологии работы специалиста с клиентами. Деятельность психологических служб. Основные методы саморазвития человека. Социальная технология профессионального общения специалиста с клиентом.
<b>Тема 6 Социальные технологии организационной культуры</b>	Концептуальная схема анализа организационной культуры. Уровень базовых характеристик и типов организационной культуры. Диагностика организационной культуры. Проектирование развития организационной культуры.
<b>Тема 7 Корпоративная культура как социальная технология развития организации</b>	Понятие и структура корпоративной культуры. Социальная технология развития корпоративной культуры: формирование, поддержание. Метод оценки, диагностики и составление программы по изменению корпоративной культуры.
<b>Тема 8 Технология прогнозирования социально-экономических процессов</b>	Технологии социального прогнозирования. Технологии прогнозирования социально-экономических процессов на основе трендового анализа. Применение регрессионного анализа для прогнозирования социально-экономических процессов. Моделирование социальных отношений и структур.
<b>Тема 9 Коммуникационные технологии</b>	Коммуникационный менеджмент: определение понятия. Массовая коммуникация и информационное общество. Коммуникация в организациях. Коммуникативное пространство: типы и организации этих пространств. Символическая, визуальная, событийная, мифологическая типизация в коммуникациях.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Управление в социальной работе</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование представлений об основных классических и современных теориях управления в социальной работе, а также овладение методами управления, используемыми в практике социальной работы как профессиональной деятельности
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1</b>	Понятие управления. Основные классические и современные теории

<p><b>Сущность и содержание управления в социальной работе</b></p>	<p>управления. Функции, закономерности и законы управления. Официальная сущность управления как процесса, деятельности и системы. Управление социальной работой как разновидность социального управления. Социальная работа как принципиально новая модель социальной практики в современном обществе. Понятие «управление социальной работой». Взаимосвязь социального управления и управления в социальной работе. Цели управления социальной работой. Разновидности объектов управления социальной работой. Взаимосвязь развития теории и практики управления социальной работой. Понятие о принципах управления в социальной работе, характеристика социальной ориентации, системности, эффективности, конкурентоспособности, стимулирования, саморегулирования. Организационно-технологические принципы. Частные принципы управления социальной работой. Характеристика общих функций, их разновидности и содержание. Конкретные функции и их применение в практике управления социальной работой, механизм их распределения и закрепления. Особенности организации и функционирования системы социальной защиты населения как объект и субъект управления социальной работы. Методы управления в социальной работе как совокупность приёмов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей, а также выполнения функций управления. Классификация и основные характеристики методов управления в социальной работе.</p>
<p><b>Тема 2 Управление в организациях социального обслуживания населения</b></p>	<p>Международные, федеральные, региональные законодательные документы как правовая основа социальной работы в сфере социальной защиты, социальной поддержки и социального обслуживания различных групп и категорий граждан. Понятие социальных стандартов. Система стандартизации социальной сферы. Социальный стандарт, социальные нормы, стандартизация социальных услуг, объект стандартизации. Государственный минимальный социальный стандарт. Цели и задачи социальной стандартизации. Система государственных социальных стандартов и их разновидности. Государственные, региональные и муниципальные стандарты, механизм формирования и реализации в современных социально-экономических условиях. Менеджер и его роль в организации. Система целей и задач менеджмента. Психологический и функциональный аспекты менеджмента. Основы административного управления организацией. Технологии управления в социальной сфере. Информационные технологии управления. Мотивы, мотивация, стимулы и стимулирование. Теории мотивации и стимулирования. Измерение мотивации и стимулирования. Техники понимания индивидуальных мотивов. Пример ранжированного измерения мотивов, стимулов и антимотивов, антистимулов. Технологии разработки управленческих решений. Методы разработки управленческих решений. Управление PR-коммуникациями. Прогнозирование, планирование и проектирование в управлении социальным учреждением. Сущность, цели и задачи финансового менеджмента. Организация финансовой работы в организации. Особенности принятия финансовых решений. Сущность фандрайзинга. Цикл фандрайзинга. Работа с фондами и написание заявок на гранты. Поиск и привлечение корпоративных пожертвований. Поиск и привлечение частных пожертвований.</p>
<p><b>Тема 3 Управление персоналом социальных служб</b></p>	<p>Управление персоналом социальных учреждений. Диагностика потребности в персонале и кадровое планирование. Основы организации кадровой работы: набор, отбор и адаптация персонала; аттестация и повышение квалификации сотрудников; увольнение. Кадровое делопроизводство в организации: Трудовой кодекс РФ; трудовой договор (его виды, порядок заключения, изменения и расторжения). Оформление приема на работу, отпусков, переводов и увольнения; дисциплина труда; материальная ответственность;</p>

	гражданско-правовые договоры (возмездного оказания услуг, подряда, с добровольцами). Кадровая составляющая системы социального управления. Разработка кадровой политики организации социального обслуживания. Особенности управления персоналом в учреждениях социальной защиты. Аттестация руководителей и специалистов. Процедура аттестации персонала. Психологическая готовность работника к аттестации. Мотивация и стимулирование персонала социальных учреждений. Содержание понятий руководства, лидерства и управления. Понятие авторитета. Функции руководства. Профессионально необходимые качества личности руководителя. Управленческие стили. Проблема эффективного руководства. Диагностика деловых и личных качеств руководителя. Делегирование полномочий. Управление по целям и результатам. Команда в организации. Этапы и условия формирования команды. Управление временем. Способы экономии времени, рационализации его использования.
<b>Тема 4 Система контроля эффективнос ти социальных услуг</b>	Контроль качества социальных услуг. Социальный аудит: сущность, содержание и виды. Оценка деятельности социальных учреждений. Эффективность деятельности социальных учреждений. Документооборот в учреждениях социальной защиты. Организация работы по охране труда в социальных учреждениях.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Управление знаниями и непрерывное развитие персонала</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Ознакомиться с современными моделями создания и управления знаниями, получить навыки развития своего трудового потенциала для построения успешной карьерной траектории.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Развитие концепции «Управление знаниями».</b>	Истоки возникновения и развития теории концепции «Управление знаниями». Понятие, виды, свойства и функции знаний. Система управления знаниями. Современные модели и подходы к управлению знаниями.
<b>Тема 2 Накопление, использован ие и оценка системы управления знаниями в компании</b>	Создание, накопление и использование знаний. Оценка эффективности управления знаниями.
<b>Тема 3 Трудовой потенциал работника.</b>	Трудовой потенциал работника как элемент кадрового потенциала организации. Проблема измерения и развития трудового потенциала.
<b>Тема 4 Мотивацион ные аспекты в развитии персонала.</b>	Мотивация персонала к развитию. Сопротивление обучению.
<b>Тема 5 Современны</b>	Технологии обучения и развития персонала. Корпоративные университеты завтрашнего дня.



<b>е технологии обучения и развития персонала.</b>	
<b>Тема 6 Система управления карьерой в организации.</b>	Карьера как процесс и результат профессионального развития. Формирование системы управления карьерой персонала. Технологии управления карьерой в организации.
<b>Тема 7 Кадровый резерв как элемент системы профессионального развития персонала.</b>	Работа с кадровым резервом как технология развития персонала. Особенности работы с резервом на выдвижение. Особенности работы с резервом руководителей.
<b>Тема 8 Индивидуальное профессиональное развитие работников организации.</b>	Личность как субъект планирования карьеры. Развитие карьеры на индивидуальном уровне. Профессиональные кризисы и их влияние на развитие карьеры.

<b>Название дисциплины</b>	<b>Управление корпоративной социальной ответственностью</b>
<b>Кафедра</b>	Кафедра социологии и управления персоналом
<b>Цель освоения дисциплины</b>	Формирование у магистрантов знаний об управлении корпоративной социальной ответственностью, практических навыков в области разработки социальных программ и составления социальной отчетности в деятельности современной организации.
<b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>Тема 1 Понятие корпоративной социальной ответственности и её качественные характеристики темы</b>	Понятие ответственности и ее роль в управлении. Источники ответственности в организации. Типологическое разнообразие и особенности ответственности. Основные характеристики ответственности. Многообразие подходов к определению корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение. Принципы социальной ответственности. Социальная ответственность бизнеса. Социальная ответственность – этический принцип в процессе принятия решений. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения. Различные подходы к пониманию сущности корпоративной социальной ответственности КСО в современной экономике и обществе. Социально ответственный бизнес как явление.
<b>Тема 2 Эволюция концепций корпоративной социальной ответственности</b>	Зарождение концепции социальной ответственности. Защита прав трудящихся Р. Оуэном. Доктрина капиталистической благотворительности (Рокфеллер, Карнеги). Великая депрессия и Вторая мировая война. Защита прав трудящихся в 50-70-е годы XX в. Социальная ответственность бизнеса Р. Боуэна (1953 г.). Базовые интерпретации концепции социальной ответственности (корпоративный эгоизм, корпоративный альтруизм, разумный эгоизм). Современный этап развития концепции корпоративной

<p><b>сти в России и за рубежом</b></p>	<p>социальной ответственности за рубежом. Зарубежные модели корпоративной социальной ответственности. Купеческая благотворительность и меценатство в Российской империи как прообраз социальной ответственности современного российского бизнеса (XVIII – начало XX в.). История социального страхования в дореволюционной России. Социальные функции предприятий в СССР. Вклад работодателя в социальное обеспечение советских граждан: социальная защита, охрана труда, санаторно-курортное лечение, лечебно-профилактические учреждения, образование, культура, бытовое обслуживание. Формирование российской модели корпоративной социальной ответственности в 1990-2000-х гг. социальные и политические интересы крупного бизнеса в регионах России. Особенности социальной политики на градообразующих предприятиях. Масштабы корпоративной социальной ответственности в России. Факторы формирования социальной ответственности бизнеса в современной России.</p>
<p><b>Тема 3 Содержание и типология корпоративной социальной ответственности</b></p>	<p>Содержание корпоративной социальной ответственности. Элементы корпоративной со-циальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность и корпоративная ответственность. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное гражданство. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное управление. Социальная политика и инвестиционная привлекательность компании: влияние корпоративной социальной ответственности на отношение инвесторов. Взаимосвязь концепций корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Концепция устойчивого развития России и корпоративной социальной ответственности. Современные тенденции и перспективы развития корпоративной социальной ответственности в России. Типологическое разнообразие корпоративной социальной ответственности. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности. Содержание и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.</p>
<p><b>Тема 4 Управление системой корпоративной социальной ответственности</b></p>	<p>Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности. Специфика и основные направления внутренней корпоративной социальной ответственности. Формы и инструменты реализации внутренней социальной ответственности. Специфика и основные направления внешней корпоративной социальной ответственности. Формы и инструменты реализации внешней социальной ответственности. Возможности, преимущества, «оборотная сторона» и риски корпоративной социальной ответственности. Связь корпоративной социальной ответственности со стратегией развития бизнеса. Определение ключевых вопросов корпоративной социальной ответственности компании. Выявление ключевых «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров). Система управления корпоративной социальной ответственности и ее основные функции (подсистемы). Организационная структура системы управления корпоративной социальной ответственности: уровни управления, кем представлены, основные функции. Факторы, влияющие на роль и место корпоративной социальной ответственности в системе управления организацией. Создание стоимости через устойчивое развитие бизнеса. корпоративной социальной ответственности и управление нефинансовыми рисками. Социальная ответственность в системе управления репутацией. Социальная ответственность как основа корпоративной коммуникационной системы.</p>
<p><b>Тема 5 Управление внешней</b></p>	<p>Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных во вне организации. Виды внешней корпоративной социальной ответственности: содействие развитию науки и</p>

<p><b>корпоративной социальной ответственностью</b></p>	<p>образования; охрана окружающей среды; сохранение и приумножение культурного наследия (поддержка проектов, направленных на развитие национальной культуры); охрана здоровья и благополучия людей, в т.ч. социально незащищенных групп (ветеранов войны, многодетные семьи, детские дома, «попавшие в беду» и др.); поддержка социального развития и общественных инициатив. Формы внешней корпоративной социальной ответственности: региональные социальные программы; спонсорские программы в области развития физкультуры и спорта; гранты; стипендии студентам; льготные социально-образовательные кредиты; корпоративное волонтерство; благотворительность; социальное предпринимательство. Инструменты реализации внешней корпоративной социальной ответственности: частные фонды; семейные фонды; корпоративные фонды; социальное партнерство; некоммерческие организации (НКО). Проблемы формирования внешней корпоративной социальной ответственности в современной России.</p>
<p><b>Тема 6 Управление внутренней корпоративной социальной ответственностью</b></p>	<p>Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных внутрь организации. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности: социальная защита работников организации; поддержание достойной и стабильной заработной платы; меры по обеспечению защиты жизни и здоровья работников, в том числе психологического, оказание помощи в критических ситуациях; развитие человеческого капитала организации; всестороннее вовлечение работников в процесс развития организации, взаимодействие с ними как основными стейкхолдерами; социально ответственная реструктуризация. Формы внутренней корпоративной социальной ответственности: социальные программы, стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов. Главные критерии социальных программ – их соответствие миссии, целям, ценностям и стратегии развития организации. Приоритеты социальной политики организации как основные направления реализации социальных программ компании. Социальный бюджет. Корпоративный кодекс организации, содержащий общую идеологию организации, ценности и этические нормы поведения, обязательство организации их соблюдать и требовать их соблюдения от прочих стейкхолдеров. Социальный пакет, стимулирующий творческую активность работника, особенно высококвалифицированного. Современные подходы к формированию социального пакета (по должностям, выборочно - отдельных сотрудников и за выполнение отдельных заданий, на основе баллов по результатам аттестации, с учетом основных льгот для всех и дополнительных – за перевыполнение показателей).</p>
<p><b>Тема 7 Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации</b></p>	<p>Понятие устойчивого развития. Формирование понятия устойчивого развития. Факторы устойчивого развития организации. Типы факторов устойчивого развития организации. Роль корпоративной социальной ответственности в устойчивом развитии организации. Основные принципы устойчивого развития организации. Деловая репутация как комплексная характеристика организации. Внешняя деловая репутация как показатель отношения к ней со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству и т.д. Внутренняя деловая репутация, характеризующая внутренние факторы – атмосферу внутри организации, позитивное и негативное отношение сотрудников к руководителям и политике организации, выражающейся, прежде всего, в степени преданности работников своей организации. Деловая репутация как конкурентное преимущество организации. Источники конкурентных преимуществ организации. Корпоративная социальная ответственность – важнейший источник конкурентных преимуществ.</p>

<p><b>Тема 8</b> Оценка эффективности социальных инвестиций и социального партнерства бизнеса</p>	<p>Основные подходы к оценке эффективности социальных инвестиций и социального парт-нерства. Виды эффективности. Разделение социальных инвестиций и социального партнерства по содержанию, по характеру оценки. Основные характеристики эффективности социальных инвестиций и социального партнерства. Соответствие социкультурным потребностям. Показатели эффективности – внешние/внутренние, с позиции общества/бизнеса/социальной среды. Сопоставление эффективности финансовых и нефинансовых показателей. Наиболее важные показатели оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятий. Разработка системы оценочных показателей социальной политики предприятий. Главная задача, цели, актуальность, преимущества. Направления оценки. Путь достижения максимальной эффективности. Этапы сравнения эффективности. Репутационный фактор.</p>
<p><b>Тема 9</b> Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста</p>	<p>Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Состояние и эффективность использования человеческого капитала России как одна из главных болевых точек отечественных преобразований. Корпоративизм как система институтов социальной ответственности бизнеса, приносящая плоды в связке с механизмом экономической ответственности. Идеи корпоративизма о сотрудничестве государства и предпринимательского сектора экономики. Переход от «экономики физических лиц» к корпоративной экономике сотрудничества как наиболее рациональный путь создания гражданского общества, консолидации страны, отход от дальнейшей криминализации экономики России. Развитие на предприятиях социального климата. Самооценка анализа фактического состояния работы по качеству и ее результатов как ос-нова для разработки планов и мероприятий по совершенствованию деятельности организации. Самооценка по показателям социальной ответственности. Эволюционные преобразования в социальном партнерстве. Контракт жизненного цикла как ведущая форма государственно-частного партнерства.</p>

<p><b>Название дисциплины</b></p>	<p><b>Формирование профессиональной карьеры работников социальных служб</b></p>
<p><b>Кафедра</b></p>	<p>Кафедра социологии и управления персоналом</p>
<p><b>Цель освоения дисциплины</b></p>	<p>формирование у магистрантов знаний по управлению карьерой персонала и карьерными процессами социальных служб, а также профессиональным развитием персонала на уровне отдельного работника, отдела и всей организации в целом</p>
<p><b>СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b></p>	
<p><b>Тема 1</b> Общее представление о карьере. Индивидуальное управление карьерой.</p>	<p>Понятие карьеры, служебно-профессионального продвижения. Виды карьеры: внутриорганизационная, межорганизационная, специализированная, неспециализированная, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, центристремительная. Этапы деловой карьеры, их содержание. Карьера и карьерные процессы. Механизмы карьерного процесса. Особенности карьерного процесса в системе государственной службы. Карьера в коммерческих организациях. Сущность и общие принципы карьерной стратегии. Мотивация карьерного роста. Конкуренетоспособность сотрудника. Мотивации выбора карьеры. Процесс реализации деловой карьеры. Риски карьеры. Карьерные «кризисы». Устранение «карьерных тупиков».</p>
<p><b>Тема 2</b></p>	<p>Изучение карьерного потенциала сотрудников. Определение путей</p>

<b>Планирование карьерных процессов в организации</b>	служебного роста. Удовлетворение количественной и качественной потребности в персонале в нужный момент и в нужном месте.
<b>Тема 3 Управление карьерой в социальной службе</b>	Управление карьерой персонала. Принципы организации управления деловой. Инструментарий управления карьерой. Практические примеры управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях. Стратегический план развития карьеры. Оперативный план развития карьеры. Программы развития карьеры и программы поддержки. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. Контроль карьеры.
<b>Тема 4 Развитие персонала социальных служб</b>	Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека. Инструменты развития персонала. Критерии эффективности функции развития персонала.