

Міністерство освіти і науки України
Державний вищий навчальний заклад
«Донбаський державний педагогічний університет»

Педагогічний факультет

Кафедра соціальної роботи



“ЗАТВЕРДЖУЮ”:

Перший проректор

Набока О.Г. Набока О.Г.

« 30 » серпня 2021 р.

РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА КАДРОВА
ПОЛІТИКА

підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

спеціальності 232 Соціальне забезпечення
за освітньо-професійною програмою
Соціальне забезпечення

мова навчання

українська

Розробник:

Співак Я. О., доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри соціальної роботи ДВНЗ «ДДПУ».

Рецензенти:

Курінна С. М., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри дошкільної освіти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»;

Трубник І. В., кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи ДВНЗ «ДДПУ»

Робоча навчальна програма розглянута і схвалена на засіданні кафедри соціальної роботи

Протокол № 1 від «27» серпня 2021 р.

Завідувач кафедри

Погоджено групою забезпечення спеціальності 232 Соціальне забезпечення

Керівник групи забезпечення

С. В. Коношенко

С. В. Коношенко

Затверджено та рекомендовано до впровадження
вченою радою

Державного вищого навчального закладу
«Донбаський державний педагогічний університет»

30 серпня 2021 р. протокол №1

1. Опис навчальної дисципліни

5 семестр

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Обов'язкова	
Загальна кількість годин – 120	Рік підготовки:	
	3-й	3-й
	Семестр	
	5-й	5-й
	Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: контактних – 3 самостійної роботи студента – 4	16 год.	4 год.
	Практичні	
	32 год.	14 год.
	Самостійна робота	
	72 год.	102 год
	Вид контролю: екзамен	

Метою вивчення навчальної дисципліни «Менеджмент соціального забезпечення та кадрова політика» є засвоєння здобувачами сутності й особливостей управління персоналом у процесі соціального забезпечення населення; закладення основи знань теоретико-методологічних аспектів та навичок практичного застосування прийомів і методів формування кадрової стратегії, планування, розвитку оцінювання та мотивації й стимулювання персоналу, регулювання трудової діяльності та управління робочим часом соціальних працівників; налагодження соціального партнерства в організації; визначення ефективності управління персоналом закладу соціального захисту населення.

**2. Матриця компетентностей, програмних результатів навчання,
методів навчання, методів контролю з навчальної дисципліни
«Менеджмент соціального забезпечення та кадрова політика»**

Компетентності, які формуються з посиланням на шифр відповідно до освітньої програми	Програмні результати навчання з посиланням на шифр відповідно до освітньої програми	Методи навчання	Методи контролю
Здатність планувати та управляти часом (за ЗК 4 ОПП); здатність приймати обґрунтовані рішення (за ЗК 11 ОПП); здатність до міжособистісної взаємодії (за ЗК 13 ОПП); здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети взаємодії (за ЗК 14 ОПП).	Вміння застосовувати статистичну, методичну та нормативну базу системи соціального захисту населення (за ПРН 4 ОПП); застосовувати засоби соціально-правової політики в сфері соціального захисту, базові знання з юриспруденції та законодавства України в	словесний метод (лекція, дискусія, співбесіда); практичний метод (практичні заняття); наочний метод (метод ілюстрацій і метод демонстрацій); проблемний виклад матеріалу, частково-пошукові та	усне та письмове опитування, тестові завдання, реферати, презентації, спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, метод самоконтролю, екзамен.

<p>Знання і розуміння нормативно-правової бази стосовно соціальної роботи та соціального забезпечення (за ФК 2 ОПП); вміння планування та звітності в системі соціального забезпечення населення (за ФК 6 ОПП); здатність до планування та реалізації заходів з проведення моніторингу і інспектування (за ФК 9 ОПП); здатність до організації та управління процесами в</p>	<p>галузі соціального забезпечення (за ПРН 8 ОПП); виявляти готовність до взаємодії з колегами по роботі, приймати управлінські рішення в організації роботи виконавців (за ПРН 9 ОПП); визначати зміст співпраці з організаціями та установами з метою залучення їх до соціального захисту населення (за ПРН- 14 ОПП); застосовувати нормативно-правову базу в захисті</p>	<p>дослідницькі методи, презентації, кейс-стаді, ділові ігри, робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анотування, рецензування, складання реферату); відеометод у сполученні з новітніми інформаційними технологіями та комп'ютерними засобами навчання (дистанційні,</p>	
--	---	---	--

соціальному забезпеченні (за ФК 12 ОПП).	соціальних груп населення (за ПРН 16 ОПП); знати і розуміти систему соціального захисту та діяльності соціальних служб (за ПРН 24 ОПП).	мультимедійні, веборієнтовані;	
---	--	-----------------------------------	--

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістовних модулів та тем	Кількість годин									
	Денна форма					Заочна форма				
	усього	зокрема				усього	зокрема			
		л	пр	-	с.р.		л	пр	-	с.р.
5 семестр										
Тема 1. Персонал організації як об'єкт управління у процесі організації роботи з соціального забезпечення.	15	2	4	-	9	16	1	2	-	13
Тема 2. Методологія управління персоналом.	15	2	4	-	9	16	1	2	-	13
Тема 3. Ресурсне забезпечення управління персоналом.	15	2	4	-	9	13	-	1	-	12
Тема 4. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	15	2	4	-	9	16	1	2	-	13
Тема 5. Кадрова служба і кадрове діловодство.	15	2	4	-	9	14	-	1	-	13
Тема 6. Планування і формування персоналу.	15	2	4	-	9	16	1	2	-	13

Тема 7. Розвиток персоналу.	15	2	4	-	9	14	-	2	-	12
Тема 8. Рух персоналу.	15	2	4	-	9	15	-	2	-	13
Разом за 5 семестр:	120	16	32	-	72	120	4	14	-	102

4. Програма навчальної дисципліни

4.1. Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		ден	заоч
5 семестр			
1	Управління персоналом як спеціальна галузь менеджменту.	2	1
2	Сутність кадрової політики та її зв'язок зі стратегічним управлінням в організації.	2	1
3	Нормативно-правова база управління персоналом.	2	-
4	Сутність соціально-психологічного управління персоналом.	2	1
5	Функції, завдання та структура кадрової служби організації.	2	-
6	Сутність планування і формування персоналу.	2	1
7	Процес розвитку персоналу як спосіб забезпечення конкурентоспроможності. Його сутність, соціально-економічне значення і завдання.	2	-
8	Основні поняття і фактори руху персоналу в організації.	1	-
Разом за 5 семестр		14	4

4.2. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		ден	заоч
5 семестр			
1	Визначення сутності і змісту менеджменту у соціальній сфері	4	2
2	Методологія менеджменту соціального забезпечення	4	2
3	Нормативно-правова база управління персоналом.	4	1
4	Економічні та соціальні аспекти ефективності управління персоналом.	4	2
5	Організація кадрової служби на підприємстві.	4	1
6	Планування як функція менеджменту у соціальній сфері	4	2
7	Сутність, соціально-економічне значення і задачі розвитку персоналу.	4	2
8	Поняття, основні фактори і траєкторії руху персоналу в організації.	4	2
Разом за 5 семестр		32	14

4.3. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		ден	заоч
5 семестр			
1	Персонал організації як об'єкт управління у процесі організації соціальної роботи з населенням.	9	13
2	Методологія управління персоналом.	4	13

3	Ресурсне забезпечення управління персоналом.	9	12
4	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	9	13
5	Кадрова служба і кадрове діловодство.	9	13
6	Основи планування і формування персоналу.	9	13
7	Розвиток персоналу.	9	12
8	Рух персоналу.	9	13
Разом за 5 семестр		72	102

5. Критерії оцінювання результатів навчання

Результати навчання студентів із вивчення навчальної дисципліни визначаються у балах, які виставляються згідно з критеріями оцінювання.

Оцінювання результатів навчання здійснюється під час проведення навчальних занять (лекційні, практичні) та самостійної роботи. Для студентів заочної форми бали розподіляються пропорційно годинам у навчальному плані, відведеним на навчальні заняття та самостійну роботу.

Оцінювання результатів навчання студентів у процесі *лекційного заняття* виставляється за такими критеріями: присутність здобувача на лекції (1 бал), складання її конспекту та активна участь у процесі лекції (2 бали).

Відповідь на *практичному занятті* оцінюється за наступними критеріями:

3 бали - здобувач у повному обсязі опрацював програмний матеріал, основну і додаткову літературу, має глибокі й міцні знання, упевнено оперує набутими знаннями у вирішенні завдань, робить аргументовані висновки, може вільно висловлювати власні судження і переконувати інших, здатний презентувати власне розуміння питання.

2 бали - здобувач володіє навчальним матеріалом, формулює нескладні висновки, може узагальнювати набуті знання і частково застосовувати їх у вирішенні завдань, аргументація на достатньому рівні.

1 бал - здобувач загалом самостійно відтворює програмний матеріал, може дати стисло характеристику питання, але у викладеному матеріалі є істотні прогалини, є певні неточності як у відтворенні матеріалу, так і у висновках, аргументація низька, використання набутих знань у вирішенні завдань на низькому рівні.

Самостійна робота здобувачів вищої освіти оцінюється у 60 б. (денна форма навчання) та 68 б. (заочна форма навчання).

Результати поточного контролю рівня знань студентів очної та заочної форм навчання (кількість отриманих балів) обов'язково доводяться викладачем у наприкінці кожного заняття до відома всіх студентів і виставляються в «Журналі обліку поточної успішності та відвідування занять» та є підставою для одержання допуску до підсумкового контролю.

Шкала оцінювання: національна та накопичувальна 100-бальна

За накопичувальною 100-бальною шкалою	За національною шкалою	
	<i>для екзаменів, звітів з практики, курсових робіт</i>	<i>для заліків</i>
90 – 100 балів	відмінно	зараховано
89 – 75 балів	добре	
60 – 74 балів	задовільно	
26 – 59 балів	незадовільно	не зараховано
0 – 25 балів	неприйнято	

Допуск до підсумкового контролю з навчальної дисципліни становить 60 балів, визначається як сумарна мінімальна кількість балів, яку має набрати здобувач вищої освіти для отримання позитивної оцінки «задовільно», крок шкали – 1. При цьому межа незадовільного навчання становить 59 балів.

Здобувачі вищої освіти, які за поточним оцінюванням у семестрі мають результат навчання з дисципліни 60 балів і вище, можуть, за бажанням, бути:

– звільнені від складання екзамену й отримати в результаті оцінювання 60-80 балів, що відповідають кількості балів поточного оцінювання з навчальної дисципліни;

– звільнені від складання екзамену й отримати в результаті оцінювання 81-100 балів, що відповідають кількості балів поточного оцінювання з навчальної дисципліни, - за відсутності пропусків занять з усіх предметів семестру без поважних причин (до 10%), але за обов'язкового надання в деканат виконаних самостійних завдань з відповідної дисципліни;

– допущені до складання екзамену (у деканат обов'язково надається аркуш відповіді здобувача).

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам, із розподілом за темами за результатами поточного контролю (денна форма навчання, 5 семестр)

Тема	Лекції		Практичні заняття		Самостійна робота	
	Max	Min	Max	Min	Max	Min

T 1	2	1	3	1	8	1
T 2	2	1	3	1	7	1
T 3	2	1	3	1	8	1
T 4	2	1	3	1	8	1
T 5	2	1	3	1	7	1
T 6	2	1	3	1	7	1
T 7	2	1	3	1	7	1
T 8	2	1	3	1	8	1
Разом	16	8	24	8	60	8

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам, із розподілом за темами за результатами поточного контролю (заочна форма навчання, 5 семестр)

Тема	Лекції		Практичні заняття		Самостійна робота	
	Max	Min	Max	Min	Max	Min

T 1	2	1	2	1	9	1
T 2	2	1	2	1	8	1
T 3	2	1	2	1	9	1
T 4	2	1	2	1	8	1
T 5	2	1	2	1	9	1
T 6	2	1	2	1	9	1
T 7	2	1	2	1	8	1
T 8	2	1	2	1	8	1
Разом	16	8	16	8	68	12

6. Засоби діагностики результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є: завдання для поточного та підсумкового контролю, екзамен, реферати, есе, презентації результатів виконаних завдань та досліджень, студентські презентації та виступи на наукових заходах, інші види індивідуальних та групових завдань.

Екзаменаційні питання

1. Сутність, складові елементи та кваліфікаційні ознаки організації.
2. Спільна праця та її особливості. Об'єктивна необхідність управління спільною працею людей.
3. Персонал організації: структура, якісні характеристики.
4. Сутність, фактори й основні напрями організації кадрової політики.
5. Функції управління персоналом.
6. Сутність, значення і зміст системного підходу в управлінні персоналом.

7. Організаційна структура системи управління персоналом.
8. Адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи управління персоналом.
9. Сутність і значення нормативно-методичного забезпечення системи управління персоналом. Організаційно-розпорядницькі документи.
10. Сутність і значення нормативно-методичного забезпечення системи управління персоналом. Документи організаційно-методичного і методичного характеру.
11. Сутність і значення нормативно-методичного забезпечення системи управління персоналом. Внутрішні організаційно-регламентуючі документи.
12. Лінійні та функціональні керівники і їхня взаємодія у сфері управління персоналом.
13. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом: сутність та використовувані технічні засоби.
14. Роль керівника в організації. Особистісні характеристики керівника, вимоги до нього як до лідера.
15. Потреби і мотивації працівників.
16. Комунікативний процес в організації. Види комунікації персоналу.
17. Сутність, види і джерела стресу.
18. Психологічні способи управління стресами.
19. Плюси і мінуси конфліктів .
20. Сутність і типи конфліктів.
21. Структурні і міжособистісні методи вирішення конфліктів.
22. Соціально-психологічні параметри трудового колективу.
23. Сутність і функції кадрової служби організації.
24. Взаємодія кадрової служби з іншими структурними підрозділами організації (що одержує і надає).
25. Номенклатура справ із кадрового діловодства.

26. Документаційне забезпечення обліку і руху кадрів.
27. Об'єктивні та суб'єктивні фактори зміни потреби організації у персоналі.
28. Аналіз структури організації з метою її оптимізації.
29. Методи визначення потреби організації у кадрах різних функціональних груп.
30. Прогнозування персоналу на перспективу.
31. Маркетинг ринку праці.
32. Професійний добір персоналу.
33. Виробнича і соціальна адаптація нових працівників.
34. Первинна професійна підготовка кадрів.
35. Підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів.
36. Система безперервного навчання персоналу.
37. Етапи формування кадрового резерву.
38. Види кар'єри працівника.
39. Поняття, основні фактори і траєкторії руху персоналу в організації.
40. Горизонтальний і вертикальний рух персоналу, його позитивні та негативні наслідки.
41. Ротація кадрів на підприємстві.
42. Абсентизм, його причини, економічні наслідки і методи регулювання.

7. Рекомендована література

Основна

1. Андрощук І. М. Управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польща: системний підхід: монографія. Луцьк: АКВА ПРІНТ, 2018. 332 с
2. Волошин І. П. Гарантії захисту прав малозабезпечених громадян. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 3. С. 68-72.

3. Ісаченко В. Теоретико-методичні основи використання методу супервізії у закладах соціальної сфери. Соціальна робота та соціальна освіта. 2019. Вип. 2. С. 71-75.

4. Менеджмент соціальної роботи: [навч. посіб.]., Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович. 2017., 406 с.

5. Національна ідентичність і громадянське суспільство. Бистрицький Є., Пролесєв С., Білий О., Лозниця С., Зимовець Р., Кобець Р. Вид.2-ге, допов.К.: Дух і літера, 2018., 464 с

6. Омельченко С., Співак Я., Тернопільська В. , Чернуха Н. Соціальна робота: реалії та виклики часу: навчально-методичний посібник. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 229 с.

7. Психологічне забезпечення професійної діяльності: курс лекцій. Упорядник: С. М. Кучеренко. Х.: НУЦЗУ, 2017., 83 с.

8. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу: монографія. К.: Видавництво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 113 с.

Допоміжна:

1. Гладуш В., Шилонова В., Кляйн В. Формування діагностико_прогностичної компетентності випускника магістратури спеціальної освіти. Науково-практичний журнал «Ukraine. Nation's Health». – Київ, 2019. № 2 (55). р.26-33

2. Грищук Д. Г. Духовність як складова виховного ідеалу молодих українців. Вісник Черкаського ун-ту. Педагогічні науки. 2019. №1. С. 237-242.

3. Задорожна-Княгницька Л. В. Управлінська деонтологія у сфері освіти: науково_педагогічний дискурс, 2017. – с. 15 – 22. Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/19207/1/Zadorozhna-Knyagnitska.pdf>

4. Махиня Т. А. Використання соціальних медіа в освітньому event-менеджменті. Збірник статей П'ятої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». Київ. : Центр Вільної Преси, Академія української преси, 2017. 393с. С. 244-253

5. Приходькіна Н. О. Основні теоретичні концепції медіаосвіти. Педагогіка вищої та середньої школи. 2017. № 3 (49). С. 264-277

6. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. New global ethical principles of social work. Вісник АПСВТ, 2019, №1. С. 70 – 82. Режим доступу <https://www.researchgate.net/publication/331036524>

8. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Бібліотека соціологічного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка <http://www.soc.univ.kiev.ua/>

2. Бібліотека «Соціологія, Психологія» <http://soc.lib.au/>

3. Національна бібліотека України імені В. І.Вернадського <http://www.nbuv.gov.ua/>

4. Ресурсний центр з соціології, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна <http://www.sociology.kharkov.ua/> (електронна бібліотека, тексти публікацій, корисні посилання)

9. Посилання на дистанційний курс

дистанційний курс «Менеджмент соціального забезпечення та кадрова політика»

(<http://ddpu.edu.ua:9090/moodle/course/view.php?id=422/>);