

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ИНФО»**

ОГРН 1130700000144, ИНН 0725990464, КПП 072501001
Адрес КБР, г.Нальчик, пр. Щогенцукова 5 «А»

УТВЕРЖДАЮ:

ДИРЕКТОР ЧОУ ДПО «Центр ИНФО»

/Петросян Л.Н.

приказ УИПН-МУ/МС-М/18 от 26.02.2018



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

НАПРАВЛЕНИЕ:

«Менеджмент и управление»

ПРОФИЛЬ:

«Менеджмент в социальной сфере»

КВАЛИФИКАЦИЯ:

«Менеджер в социальной сфере»

Объем: 508 ак. часа

НАЛЬЧИК 2018

	Стр
1 Введение	3
1.1. Цель ДПП ПП	3
1.2 Планируемые результаты обучения	4
3 Учебный план	7
4 Календарный учебный график	8
5 Рабочие программы учебных модулей	10
6 Организационно-педагогические условия	16
7 Формы аттестации	17
8 Оценочные материалы	18
9 Список рекомендованной литературы	29

ВВЕДЕНИЕ

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент и управление», Профиль: «Менеджмент в социальной сфере», Квалификация: «Менеджер в социальной сфере» (далее «Менеджмент в социальной сфере (Менеджер)»)) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", "Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, **Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. N 499 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам"**, Профессиональным стандартом **03.003 Руководитель организации социального обслуживания** (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 678н) и требований профессиональной части Федерального Государственного образовательного стандарта Высшего образования по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент**, утвержденного **Министерства образования и науки РФ от 12.01.2016 N 7 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)"**, методических рекомендаций-разъяснений по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, утвержденных Письмом Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК-1032/06.

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Менеджмент в социальной сфере (Менеджер)» предназначена для удовлетворения потребности в формировании профессиональных компетенций специалиста в области оказания помощи отдельным гражданам и социальным группам для предупреждения или преодоления трудной жизненной ситуации посредством предоставления социальных услуг или мер социальной поддержки.

Цель обучения: формирование у слушателей теоретических знаний, практических навыков и компетенциями, необходимых для эффективного руководства современным организациями социального обслуживания.

Исходя из поставленной цели, данная дополнительная программа профессиональной переподготовки рассчитана на решение следующих задач:

- *Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация);*
- *Управление ресурсами организации социального обслуживания;*

- *Взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями;*

- *Обеспечение развития организации социального обслуживания.*

Квалификационные требования к слушателям дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки – высшее (специалитет, бакалавриат или магистратура) или среднее профессиональное образование.

Планируемые результаты обучения:

В результате освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки слушатель

должен знать:

- Основные направления государственной социальной политики, положения стратегий и программ в области социального обслуживания федерального и регионального уровня

- Основы гражданского законодательства
- Основы законодательства о государственных закупках
- Основы налогового законодательства
- Основы трудового законодательства
- Основы управления персоналом организации
- Основы финансового, бухгалтерского и статистического учета в организации

социального обслуживания

- Основы этики и психологии делового общения
- Принципы бюджетирования и контроля расходов
- Русский язык (деловой стиль)
- Современные методы организации социального обслуживания населения,

включая международный опыт

- Теоретические основы управления персоналом, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организации оплаты труда

- Теория управления и организации труда, включая основы проектного и программно-целевого управления

- Федеральное и региональное законодательство и другие нормативные правовые акты в сфере социального обслуживания населения

уметь применять в практике профессиональной деятельности:

- Анализировать данные финансовой и статистической отчетности

- Анализировать социально-экономическую, социально-демографическую ситуацию
- Вырабатывать варианты решений и оценивать риски, связанные с их реализацией
- Готовить презентационные и информационно-аналитические материалы, статьи, справки о деятельности организации социального обслуживания, в том числе для печатных и электронных средств массовой информации
- Использовать информационно-коммуникационные технологии, в том числе интернет-ресурсы
- Организовывать работу персонала, ставить цели и формулировать задачи, определять приоритеты
- Осуществлять консультирование клиентов в рамках компетенции организации в доступной форме, предотвращать возможные конфликтные ситуации
- Планировать деятельность организации, разрабатывать программы, формировать систему показателей деятельности организации и работников
- Планировать ресурсное обеспечение в организации (финансовые, технические и кадровые ресурсы)
- Применять информационные технологии для контроля за расходованием финансовых средств организации
- Проводить публичные выступления, в том числе в средствах массовой информации, по вопросам социального обслуживания населения
- Разрабатывать проекты нормативных и методических документов, необходимых для внедрения современных методов и инструментов оказания социальных услуг

приобрести навыки:

- Использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных сетях
- Работать с документами, составлять отчеты по итогам выполнения деятельности.

Нормативный срок освоения программы – 508 ак. часа.

Режим обучения – определяется совместно с организацией – заказчиком, слушателем.

Форма обучения – очно-заочная (с применением дистанционных образовательных технологий).

Оценка результатов освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки осуществляется путем проведения итоговой аттестации в форме тестирования.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Объем академической нагрузки		
		всего	аудиторная	внеаудиторная
1	2	3	4	5
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОК)				
1	Экономическая теория	32	10	22
2	Основы права. Право с социальной сфере	32	10	22
3	Основы безопасности жизнедеятельности	28	8	20
4	Теория организации	28	8	20
5	Управление персоналом	30	10	20
6	Управление изменениями и проектами	30	10	20
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПК)				
7	Менеджмент в социальной сфере	28	8	20
8	Маркетинг в социальной сфере	32	10	22
9	Финансы и экономика в социальной сфере	28	8	20
10	Методы управления социальной системы	30	10	20
11	Управление новациями в социальной сфере	30	10	20
12	Анализ и проектирование управляющих систем	34	10	24
13	Информационные технологии в социальной сфере	26	8	18
14	Экспертиза в социальной сфере	30	10	20
15	Методика и методология социологического исследования	32	10	22
СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (СК). РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ(РК)				
16	Конфликтология	30	10	20
17	Управление качеством	28	8	20
ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ				
18	Тестирование	-	-	-

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ №	Наименование разделов и дисциплин (модулей)	Объем академической нагрузки			1 уч. неделя	2 уч. неделя	3 уч. неделя	4 уч. неделя	5 уч. неделя	6 уч. неделя	7 уч. неделя	8 уч. неделя	9 уч. неделя	10. уч. неделя	11 уч. неделя	12 уч. неделя	13 уч. неделя	14 уч. неделя	15 уч. неделя	16 уч. неделя	17 уч. неделя	18 уч. неделя	19 уч. неделя	20 уч. неделя
		всего	Аудит.	Внеаудит																				
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОК)																								
1	Экономическая теория	32	10	22	2	2	2	2	2															
2	Основы права. Право с социальной сфере	32	10	22						2	2	2	2	2										
3	Основы безопасности жизнедеятельности	28	8	20											2	2	2	2						
4	Теория организации	28	8	20															2	2	2	2		
5	Управление персоналом	30	10	20	2	2	2	2	2															
6	Управление изменениями и проектами	30	10	20						2	2	2	2	2										
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПК)																								
7	Менеджмент в социальной сфере	28	8	20											2	2	2	2						
8	Маркетинг в социальной сфере	32	10	22															2	2	2	2	2	
9	Финансы и экономика в социальной сфере	28	8	20	2	2	2	2																
10	Методы управления социальной системы	30	10	20					2	2	2	2	2											
11	Управление новациями в	30	10	20										2	2	2	2	2						

	социальной сфере																						
12	Анализ и проектирование управляющих систем	34	10	24														2	2	2	2	2	
13	Информационные технологии в социальной сфере	26	8	18	2	2	2	2															
14	Экспертиза в социальной сфере	30	10	20					2	2	2	2	2										
15	Методика и методология социологического исследования	32	10	22										2	2	2	2	2					
СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (СК). РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ(РК)																							
16	Конфликтология	30	10	20														2	2	2	2	2	
17	Управление качеством	28	8	20	2	2	2	2															
ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ																							
19	Тестирование	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

МОДУЛЬ 1. Основы безопасности жизнедеятельности

Общие вопросы безопасности жизнедеятельности. Основные понятия, термины и определения. Понятие риска. Безопасность и принципы технической защиты человека. Человеческий фактор в обеспечении безопасности жизнедеятельности. Структурно-функциональная организация человеческого организма. Физиологическая характеристика человека. Психофизическая деятельность человека. Психическая и профессиональная пригодность человека. Основы здорового образа жизни и безопасность. Виды трудовой деятельности человека. Физический труд. Умственный труд (интеллектуальная деятельность). Оценка интенсивности физического и умственного труда. Основы профилактики труда.

Автономное выживание человека на природе. Общие принципы выживания. Ориентирование на местности. Организация временного лагеря. Установление связи и подготовка средств сигнализации. Организация и наведение переправ через водные преграды.

Обеспечение безопасности в условиях природных чрезвычайных ситуациях. Чрезвычайные ситуации геологического характера. Чрезвычайные ситуации метеорологического характера. Чрезвычайные ситуации гидрогеологического характера. Природные пожары. Биологические опасности

Производственная безопасность. Климатические факторы среды. Влияние на организм человека климатических факторов. Теплообмен человека с окружающей средой. Гигиеническое нормирование воздействия показателей микроклимата человека. Способы и средства нормализации производственного микроклимата. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте при высоких и низких температурах воздуха. Вредные и опасные вещества.

Классификация вредных веществ. Характер действия вредных веществ на организм человека. Оздоровление воздушной среды. Производственное освещение. Основные светотехнические величины. Виды производственного освещения. Нормирование освещенности. Принципы расчета освещенности. Осветительные приборы. Механические колебания. Основные физические характеристики шума, вибрации, ультра-и инфразвука. Действие шума, ультра-и инфразвука, а также вибрации на организм человека. Нормирование шума и вибрации. Основные методы защиты от шума и вибрации, инфра-и ультразвука..

Электромагнитные поля. Основные методы защиты от электромагнитных излучений. Электрический ток. Действие электрического тока на организм человека. Факторы, определяющие опасность поражения электрическим током. Защита человека от поражения электрическим током.

Пожаровзрывобезопасность. Основные способы тушения пожаров на производстве и в быту.

МОДУЛЬ 2. Конфликтология

Принципы, методы, технологии, инструменты стимулирования открытого диалога между членами команды, коллективного участия членов команды в решении проблем. Методы, технологии обеспечения возможности регулярного обмена информацией по различным вопросам деятельности между членами команды. Принципы, методы, технологии, инструменты поддержки членов команды в профессиональной деятельности. Принципы, методы, технологии, инструменты выявления существующих и потенциальных конфликтных ситуаций между членами команды. Принципы, методы, технологии, инструменты минимизации негативного влияния конфликтных ситуаций на индивидуальную, командную работу, работу организации в целом.

МОДУЛЬ 3. Методика и методология социологического исследования

Парадигмы, теории и понятийный аппарат социологических исследований. Исследовательские стратегии. Проблема выбора исследовательской стратегии. Виды социологических исследований. Классификация видов исследования. Структура и функции программы социологического исследования. Концептуализация объекта и предмета социологического исследования. Операционализация концептуальных понятий социологического исследования. Эмпирическая интерпретация переменных и построение показателей. Построение гипотез в социологическом исследовании.

Выборочный метод. Организационный план исследования. Камеральная документация исследования. Табличное и графическое представление данных.

Этика социологических исследований. Должностной регламент социолога. Составление отчета по результатам исследований.

Разработка рекомендаций и способов представления общественности. Классификация методов сбора социологической информации. Метод опроса в социологическом исследовании. Контент-анализ и метод неоконченных предложений. Case-study (метод изучения случая). Биографические методы: «портфолио», резюме, характеристика, автобиография, аксиобиографический, метод самооценки. Этнографический метод. Вербальные методы социологического исследования. Фокус-групповая методика (метод фокус-группы). Метод быстрой оценки участниками дискуссии проблем микросоциума, метод включения в исследование. Метод комплексного социального исследования «Проблемное колесо».

Тестирование в социологических исследованиях. Методика и технология применения социометрии в социологических исследованиях. Action research (метод активного вмешательства/метод активного исследования) Методы исследования политических процессов. Методы маркетинговых исследований.

МОДУЛЬ 4. Теория организации

Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли.

Принципы, методы, технологии, инструменты оценки потребностей организации в ресурсах.

Принципы, методы, технологии, инструменты ресурсного планирования.

Принципы, методы, технологии, инструменты мобилизации дополнительных ресурсов, требующихся для реализации стратегии.

Принципы, методы определения критериев эффективности использования ресурсов.

Принципы, методы, технологии, инструменты контроля исполнения планов функциональных менеджеров по использованию ресурсов.

Принципы, методы, технологии, инструменты оценки эффективности использования ресурсов.

Принципы, методы, технологии, инструменты повышения эффективности использования ресурсов.

МОДУЛЬ 5. Менеджмент в социальной сфере

Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли; Принципы, методы, технологии, инструменты организации эффективных систем сбора и обработки данных, характеризующих деятельность организации; Принципы, методы, технологии, инструменты сравнения основных производственно-экономических показателей организации с аналогичными, характеризующими деятельность конкурентов; Принципы, методы, технологии, инструменты мониторинга деятельности организации на соответствие планам и прогнозам; Принципы, методы, технологии, инструменты анализа исполнения планов и прогнозов; Принципы, методы, технологии, инструменты анализа нерешенных задач

Принципы, методы, технологии подготовки отчетов о деятельности организации для различных заинтересованных сторон; Методы, технологии представления отчетов органам власти и другим заинтересованным сторонам.

МОДУЛЬ 6. Маркетинг в социальной сфере

Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли. Принципы, методы, технологии, инструменты определения критериев для оценки изменений. Принципы, методы, технологии оценки изменений с точки зрения планируемых результатов деятельности организации. Принципы, методы, технологии информирования о результатах изменений всех заинтересованных сторон. Принципы, методы распространения полученного опыта на перспективную деятельность организации.

МОДУЛЬ 7. Финансы и экономика в социальной сфере

Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли. Принципы, методы, технологии, инструменты плановой деятельности в организации. Принципы, методы, технологии разработки планов управления рисками, связанными с проводимыми изменениями. Принципы, методы, технологии, инструменты разработки переходных планов на период изменений. Принципы, методы, технологии взаимодействия с заинтересованными сторонами на предмет их поддержки планируемых в организации изменений.

МОДУЛЬ 8. Методы управления социальной системы

Принципы, методы, технологии, инструменты определения функций, ответственности, задач и ограничений участников процесса делегирования (включая функции, ответственность, задачи и ограничения руководителя); Принципы, методы отбора компетентных исполнителей для делегирования; Принципы, методы, технологии эффективных коммуникаций в процессе делегирования; Принципы, методы, технологии декомпозиции задач Принципы, методы обеспечения ресурсами делегируемых функций; Принципы, методы, технологии, инструменты контроля и поддержки действий исполнителей, участвующих в процессе делегирования

МОДУЛЬ 9. Управление изменениями и проектами

Специфика производственной деятельности организации. Специфика отрасли. Принципы, методы, технологии, инструменты обзора и анализа текущей деятельности организации с целью определения требующих совершенствования направлений. Принципы, методы, технологии, инструменты мониторинга внешней среды для выявления факторов изменений в организации. Принципы, методы, технологии поощрения сотрудников организации Принципы, методы, технологии, инструменты оценки необходимости и достаточности оснований для изменений.

Принципы, методы, технологии, инструменты делегирования ответственности за реализацию изменений. Принципы, методы координации действий участвующих в изменениях работников. Принципы, методы, технологии, инструменты контроля процесса изменений Методы, технологии коррекции плановых показателей. Принципы, методы, технологии информирования о результатах изменений всех заинтересованных лиц.

МОДУЛЬ 10. Управление персоналом

Принципы, методы, технологии информирования сотрудников о стратегических целях, главных задачах, текущей ситуации в организации, нормах и правилах организационной культуры;

Методы и технологии, обеспечивающие условия для прямой и обратной связи с работниками организации;

Принципы, методы, технологии предоставления работникам необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсов;

Принципы, технологии, способы работы с персоналом; Принципы, методы, технологии, обеспечивающие участие работников в обсуждениях различных вопросов деятельности организации; Принципы, методы, технологии определения критериев оценки деятельности работников; Принципы, методы поощрения различных форм проявления инициативы, направленных на достижение целей организации; Принципы, методы, технологии обеспечения гарантий предоставления работникам социальных услуг, предусмотренных контрактом.

Принципы, методы, технологии, инструменты оценки потребностей в развитии и обучении членов команды. Принципы, методы, технологии повышения профессионального уровня членов команды. Принципы, методы, технологии организации обучения членов команды. Принципы, методы, технологии инструктажа членов команды в целях совершенствования их профессиональной деятельности. Методы, технологии обмена профессиональным опытом членов команды в целях повышения их профессионального уровня. Принципы, методы, технологии, инструменты оценки и сертификации деятельности членов команды.

МОДУЛЬ 11. Экономическая теория

Определения предмета экономической теории: классическое (наука о богатстве народов), марксистское (наука о производственных отношениях), современные западные. Общие черты разных определений предмета. Предыстория науки в античности и средневековье. Меркантилисты как первая научная школа. Классическая школа (Физиократы, В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж.С. Милль. Раскол экономической науки в эпоху зрелого капитализма свободной конкуренции. К. Маркс и радикальная критика капитализма. Маржинальная революция. Ведущие современные западные школы: кейнсианство, монетаризм, институционализм. Прорыв на передовые рубежи мировой экономической науки. (Е.Е. Слуцкий, М.И. Туган-Барановский, Н.Д. Кондратьев, А.В. Чаянов). Разработка проблем планирования и прогнозирования. Последовательность научного познания: наблюдение - обобщение - выводы. Экономические наблюдения (эмпирический и статистический методы). Диалектика как метод экономической теории. Экономические модели и эксперименты. Базовые экономические понятия. Потребности, ресурсы, выбор. Экономические потребности. Экономические блага. Экономические ресурсы. Экономический выбор. Альтернативные издержки. Производственные возможности. Принцип сравнительных преимуществ. Экономические блага и их классификация. Экономические интересы, цели и средства. Три фундаментальных проблемы экономики: Что производить? Как производить? и Для кого производить? Принципиальная важность ограниченности ресурсов. Экономический кругооборот. Общее понятие об экономических агентах (рыночных и нерыночных). Субъекты экономики: домашние хозяйства, предприятия (фирмы), государство. Схема кругооборота продукта и дохода (капитала) с учетом и без учета кредитно-финансовых потоков.

16. Воспроизводство экономических основ существования домашних хозяйств и предприятий. государства. Воспроизводство и четыре основных его сферы. Основные типы рынков. Рынки факторов производства и готовых продуктов. Кредитно-финансовые рынки. Степень развития основных типов рынков в России. Экономические системы: основные ступени

развития. Доиндустриальное общество. Индустриальное общество. Постиндустриальное общество. Традиционные цивилизации. Их характерные черты. Рыночная экономика. Частная собственность, отсутствие планирования. Чистый капитализм. Отсутствие вмешательства государства в экономику. Социальное неравенство. Командная экономика. Социалистическая (плановая) экономика. Смешанная экономика как разновидность капиталистической. Частная собственность при сильной социальной функции государства. Современные экономические системы. Деньги: сущность, функции, формы, эволюция.

МОДУЛЬ 12. Основы права. Право в социальной сфере

Понятие и сущность права. Право в системе социального регулирования. Система права. Форма права. Механизм правового регулирования. Правотворчество. Норма права. Правоотношение. Реализация права. Толкование права. Правовая культура. Правовая реформа в современной России и проблемы построения правового государства. Правонарушение и юридическая ответственность.

МОДУЛЬ 13. Управление новациями в социальной сфере

Особенности регламентации инновационных процессов на макро-и микроуровнях управления. Особенности организации оплаты и стимулирования труда в инновационной деятельности. Сопротивление персонала предприятия инновациям. Конфликты в процессе инновационного развития. Методы и подходы к преодолению сопротивления инновациям и разрешению конфликтов. Формирование команды и лидерство при реализации инновационных проектов и программ инновационного развития предприятий. Маркетинг в инновационной сфере. Проектирование бизнес-процессов инновационной деятельности. Организация мониторинга инновационного процесса. Инвестиции в инновации. Способы организации финансирования инновационной деятельности. Формы финансирования. Источники финансирования и кредитования. Показатели коммерческой эффективности инновации. Неопределенность и риски инновационной деятельности. Классификация рисков инновационной деятельности. Методы анализа рисков. Риск-менеджмент в инновационной деятельности.

МОДУЛЬ 14. Управление качеством

Специфика производственной деятельности организации; Принципы, методы, технологии, инструменты определения структуры организации, адекватной решению стратегических задач; Принципы, методы, технологии, инструменты разработки и оценки процедур, обеспечивающих реализацию политик, планов, приказов, инструкций; Принципы, методы, технологии, инструменты разработки форм, методов внутренних и внешних коммуникаций; Механизм разработки и утверждения документов, регламентирующих деятельность организации; Принципы, методы декомпозиции стратегических, оперативных задач, внутренних регламентов; Формы, методы, принципы контроля. Механизм реализации контрольных функций; Принципы, методы, технологии эффективных коммуникаций с внешним миром. Особенности взаимодействия с представителями СМИ и общественными организациями

МОДУЛЬ 15. Экспертиза в социальной сфере

Принципы, методы, технологии, инструменты определения необходимых для работы в команде знаний, умений, личностных качеств; Принципы, методы, технологии, инструменты оценки знаний, умений, личностных качеств членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты выявления пробелов в знаниях, умениях членов команды. Методы,

технологии устранения пробелов в знаниях, умениях, опыте членов команды. Принципы, методы, технологии, инструменты командной работы.

МОДУЛЬ 16. Анализ и проектирование управляющих систем

Архитектура современного предприятия. Общие сведения о корпоративных информационных системах современного предприятия. Системная ИТ-архитектура корпоративных информационных систем. Методологии и CASE-средства проектирования ИУС: ARIS, EnterpriseArchitect в деятельности финансово-кредитных организаций торгово-промышленных предприятий. Управление нормативно-справочной информацией предприятия. Архитектура приложений. Сервисно-ориентированная архитектура. Интеграционные платформы. Внедрение, промышленная эксплуатация и сопровождение.

МОДУЛЬ 17. Информационные технологии в социальной сфере

Интегрированные информационные системы для решения задач отрасли. Информационные системы – основные понятия и определения. Факторы, влияющие на развитие корпоративных информационных систем. Области применения и примеры реализации информационных систем. Структура жизненного цикла информационной системы, модели жизненного цикла. Методология и технология разработки информационных систем. Стандарты и методики разработки информационных систем. Реляционные базы данных как основа построения интегрированных ИС. Реляционная модель данных. Основные свойства отношений. Нормализация данных. Концептуальное моделирование структуры данных. ERD диаграммы. Создание концептуальной модели информационной системы. Основные функции СУБД. СУБД MS Access. Перспективные направления в создании баз социальных данных. Использование информационных технологий при формировании социальной политики. Использование информационных технологий при формировании социальной политики, прогнозировании социальных процессов, управлении социальной сферой. Возможности информационных технологий при разработке стратегии и приоритетных направлений социальной политики. Автоматизация процессов принятия решений в социальной сфере. Применение информационных технологий при проведении мониторинга социальной сферы региона. Формирование единого информационного пространства социальной сферы с использованием современных компьютерных технологий. Информационные технологии при формировании инфраструктуры социальной сферы. Структура федеральных, региональных, отраслевых баз социальных данных. Формирование единого информационного пространства социальной сферы на федеральном и региональном уровнях. Методы обработки социальной информации для прогнозирования состояния социальной сферы и выработки управленческих решений. Основы моделирования.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Материально - технические условия

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся, рабочее место преподавателя.

Технические средства обучения:

проектор, компьютеры.

Программное обеспечение:

Пакет программ

Microsoft Office;

Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Кадровое обеспечение:

Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих обучение по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки: наличие высшего профессионального образования (бакалавриат, специалитет и (или) магистратура) направленность (профиль) которого соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) или профессиональной переподготовки по профилю образовательной программы и по направлению «Образование и педагогика», обязателен опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы и повышение квалификации в соответствующей области программы ДПО не менее 1 раза в 3 года.

ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

В результате освоения программы курса слушатель должен повысить свои теоретические знания и практические навыки в области менеджмента в социальной сфере.

Критерием оценки учебной деятельности слушателей считать результаты итогового тестирования.

Состав аттестационной комиссии определяется и утверждается директором.

На прохождение тестов отводится 2 академических часа. Результаты итоговой аттестации оформляются протоколом.

Итоговый тест считать успешным при количестве правильных ответов в объеме не менее 60% от количества вопросов в итоговом тесте.

Диплом о профессиональной переподготовке выдается после успешного прохождения итоговой аттестации форме тестирования.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ТЕСТИРОВАНИЯ

Раздел 1. Отраслевая специфика деятельности учреждения

1. Деятельность социальных служб по социальной поддержке, оказанию различного рода социальных услуг и материальной помощи, проведению социальной адаптации и реабилитации граждан. – это

- а) социальное консультирование
- б) социальное обслуживание
- в) социальное обеспечение
- г) социальная терапия

2. Какие услуги не входили в систему социального обслуживания до вступления в силу №442-ФЗ

- а) социально-юридические
- б) социально-педагогические
- в) социальное сопровождение
- г) социальная помощь

Раздел 2. Правила и нормы по охране труда и экологической безопасности

1. Каким локальным нормативным актом устанавливается режим рабочего времени в учреждении

- а) инструкцией по охране труда
- б) правилами внутреннего трудового распорядка
- в) приказом руководителя
- г) положением об оплате труда

2. Акт по форме Н-1 оформляется (ст. 230 ТК РФ)

- а) в одном экземпляре при страховом случае
- б) в двух экземплярах при страховом случае
- в) в трех экземплярах при страховом случае
- г) в пяти экземплярах

3. В каких случаях проводится внеплановый инструктаж, где он фиксируется (п. 2.1.6 Постановления Минтруда и Минобрнауки России от 10.01.03 г. №1/29)

- а) при введении новых правил, в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте
- б) при изменении технологического процесса, в журнале вводного инструктажа
- в) при перерывах в работе более 2-х месяцев, в журнале инструктажа на рабочем месте
- г) при введении новых правил, инструкций по охране труда, изменении технологического процесса, перерывах в работе более 2-х месяцев, фиксируется в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте

4. За счет каких средств работники, занятые на работах, связанных с движением автотранспорта, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК)

- а) за счет собственных средств
- б) за счет средств учредителя
- в) за счет средств работодателя
- г) за счет внебюджетных средств учреждения

5. Какие категории пользователей персональными компьютерами проходят обязательные периодические медицинские осмотры (п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2)

- а) работающие с персональными компьютерами более 80 % рабочего времени- профессионально связанные с эксплуатацией персональных компьютеров
- б) работающие с персональными компьютерами более 50 % рабочего времени- профессионально связанные с эксплуатацией персональных компьютеров
- в) работающие с персональными компьютерами более 30 % рабочего времени- профессионально связанные с эксплуатацией персональных компьютеров
- г) постоянно работающие на персональных компьютерах

6. Кто несет ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения (ст. 225 ТК РФ)

- а) служба охраны труда
- б) работодатель
- в) отдел по работе с персоналом

Раздел 3. Основы действующего гражданского, трудового, налогового, банковского законодательства; правовые основы деятельности учреждения

1. К источникам трудового права относятся:

- а) только нормативно-правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
- б) какие-либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений
- в) все нормативно-правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
- г) все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда

2. Какова нормальная продолжительность рабочего дня в неделю (ст. 93 ТК РФ)

- а) 35 часов
- б) 40 часов
- в) 42 часа
- г) 38 часов

3. Комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, разработанный на основе рекомендаций МСЭ, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, формирование и компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности

- а) индивидуальная программа реабилитации
- б) индивидуальная социальная работа
- в) групповая социальная работа
- г) индивидуальная программа реабилитации и абилитации

4. Самостоятельно удовлетворять основные физиологические потребности, выполнять повседневную бытовую деятельность и соблюдать личную гигиену, это способность

- а) к самообслуживанию
- б) к трудовой деятельности
- в) к самостоятельному передвижению
- г) к самостоятельной жизни

5. Регулярное посещение и разносторонняя поддержка людей по месту их проживания с целью создания оптимальных условий для нормализации их жизнедеятельности

- а) социальный патронаж
- б) социальная профилактика
- в) социальная поддержка
- г) социальная работа

6. В законе (442-ФЗ) указываются новые принципы социального обслуживания: «сохранение пребывания гражданина в привычной, благоприятной социальной среде». Что это означает?

- а) направление нуждающегося в помощи человека в стационар
- б) изоляция от привычного окружения: близких, друзей, соратников, соседей
- в) сохранение для нуждающегося в помощи человека привычной жизненной среды и обстановки
- г) направление нуждающегося в помощи человека в стационар должно быть самой крайней мерой

7. Объект социальной работы –это:

- а) лица, на которые направлена социальная работа
- б) лица, которые осуществляют социальную работу
- в) учреждения социального обслуживания г) управления социальной защиты населения

Раздел 4. Основы управления учреждением, финансового аудита и планирования

1. Какова задача балансового метода планирования

- а) обеспечение соответствия распределяемых потребностей с возможными ресурсами
- б) поиск новых источников финансирования
- в) планирование финансовой деятельности учреждения на предстоящий период
- г) требование учредителя

2. По времени действия планирование бывает

- а) долгосрочное
- б) среднесрочное
- в) краткосрочное
- г) все выше перечисленное

3. Для оценки эффективности планов необходимо использовать

- а) систему натуральных и финансовых показателей
- б) систему натуральных и монетарных показателей
- в) систему монетарных и финансовых показателей
- г) систему показателей учредителя

4. Наиболее удачное определение управленческого решения - это:

- а) инструмент управленческой деятельности
- б) продукт управленческой деятельности
- в) выбранный (утвержденный) вариант управленческих действий
- г) форма воздействия субъекта на объект

5. Установите соответствие факторов и параметров качества управленческих решений факторы:

- а) обеспеченность реализации ресурсами
 - б) квалификация разработчиков
 - в) форма разработки решения
 - г) мотивация исполнения решения
- д) ориентация на цели организации параметры качества:
- 1) научная обоснованность
 - 2) реальность
 - 3) своевременность
 - 4) непротиворечивость

6. Главная функция аппарата управления - это:

- а) учетная
- б) контрольная
- в) принятие решений
- г) стимулирующая

7. Какие трудовые функции включает управление учреждением социального обслуживания

- а) планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания (организация)
- б) управление ресурсами организации социального обслуживания
- в) взаимодействие с клиентами, вышестоящими и партнерскими организациями

г) обеспечение развития организации социального обслуживания д) все перечисленные

8. Функциональная структура управления не соответствует:

- а) производственной структуре учреждения
- б) целевому управлению
- в) рыночным принципам хозяйствования
- г) организации сбытовой деятельности предприятия

9. Конфликт – это

- а) столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьёзное разногласие, острый спор
- б) это принятие противоположностями друг друга в тех или иных свойствах и взаимодействиях
- в) процесс формализации социальных отношений, переход от неформальных отношений, и неорганизованной деятельности к созданию организационных структур с иерархией власти
- г) ссора сотрудников

10. По способам разрешения конфликты бывают

- а) разрушительные, компромиссные, кооперативные
- б) пассивные, активные
- в) силовые, мирные
- г) разные

Раздел 5. Основы управления персоналом

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала

- а) планирование
- б) прогнозирование
- в) мотивация
- г) составление отчетов
- д) организация

2. Функции управления персоналом представляют собой

- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированных на удовлетворение производственных и социальных потребностей учреждения

- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования учреждения
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда учреждения
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии учреждения
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции

3. Должностная инструкция в учреждении разрабатывается с целью

- а) определение квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала учреждения
- б) найма рабочих в учреждение
- в) отбора персонала для занимаания определенной должности
- г) согласно действующему законодательству
- д) достижения стратегических целей учреждения

4. Профессиограмма – это

- а) перечень прав и обязанностей работников
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника учреждения
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции
- д) перечень всех профессий

5. Коллегиальность в управлении – это ситуация, когда

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным
- в) существует децентрализация управления учреждением
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат
- д) существует централизация управления учреждением

6. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей

- а) теории нужд А. Маслоу

- б) теории ожидания В. Врума
- в) расширенной модели ожидания Портера —Лоулера
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда
- д) теории равенства С. Адамса

7.Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона

- а)три
- б)четыре
- в)пять
- г)шесть
- д)семь

8. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям

- а)авторитарный руководитель
- б)демократичный руководитель
- в)либеральный руководитель
- г)консультативный руководитель
- д)инструментальный руководитель

9. Что такое адаптация персонала

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальных и организационно-экономических условий работы
- д) участие персонала в аттестации

10. Осознанное побуждение личности к определенному действию –это

- а) мотив
- б) потребности
- в) притязания
- г) ожидания
- д) стимулы

Раздел 6. Контроль качества предоставления государственных социальных услуг, организация системы контроля качества в учреждении

1. Контроль –это

- а) средство заставить подчиненных делать то, что им не нравится
- б) средство обеспечения достижения целей организации
- в) действие руководителя, исполняемое по его желанию

2. Объект контроля –это

- а) оценка достигнутых результатов производственной деятельности
- б) оценка персонала, способствующего достижению определенных результатов деятельности
- в) определение эффективности мероприятий, содержащихся в планах организации.
- г) всесторонняя оценка успешности деятельности организации с последующими выводами д)
- использование обратной связи для оценки, поощрения и информирования персонала организации е) все перечисленное верно

3. Для осуществления контроля необходимо

- а) наличие планов
- б) наличие организационной структуры
- в) наличие нормативно-правовых актов
- г) наличие должностных инструкций

4. Сколько видов управленческого контроля

- а) 1
- б) 2
- в) 3
- г)

45. Что не является этапом процесса контроля

- а) установление нормативов
- б) определение эффективности деятельности
- в) корректировка отклонений
- г) планирование

6. Когда осуществляется предварительный контроль

- а) до начала деятельности, во время определения ее целей и задач
- б) от начала деятельности до момента получения результата
- в) после выполнения определенной работы, программы

7. Какова цель заключительного контроля

- а) получение информации о деятельности работников, которых необходимо поощрить за достижение результатов труда
- б) вовремя обнаружить отклонения от намеченных планов и нормативов
- в) определение оптимальности разработанных планов посредством моделирования будущей деятельности

8. Что понимают под системой качества учреждения

- а) совокупность его организационной структуры (с распределением ответственности сотрудников за качество услуг), правил, методов обеспечения качества услуг, процессов предоставления услуг, ресурсов учреждения (людских, материально-технических, информационных и других), обеспечивающую осуществление административного руководства качеством услуг
- б) положение о контроле качества
- в) приказы руководителя учреждения о контроле качества услуг

9. Основной документ системы качества учреждения

- а) правила внутреннего трудового распорядка
- б) руководство по качеству
- в) планы проверки системы качества

10. При контроле и оценке качества услуг учреждение должно:

- а) проверять и идентифицировать услуги на соответствие нормативным документам, регламентирующим их предоставление

- б) обеспечить самоконтроль персонала, предоставляющего услуги, как составную часть процесса контроля
- в) обеспечивать приоритет клиентов в оценке качества услуг
- г) практиковать в учреждении регулярную оценку степени удовлетворенности получателей услугами путем проведения социологических опросов
- д) все перечисленное верно

Список литературы:

1. Аверин, А.В. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации [Текст]: учебное пособие / А.В. Аверин. — М.:Изд. РАГС, 2013. — 224 с. — ISBN 978-5-390-00143-3.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда (Текст: учебное пособие / В.В.Адамчук, О.В. Романов и др. — М.: ЮНИТИ, 2012. — 407 с. — ISBN 5-9487-00899-2.
3. Алексеев, С.В. Спортивный менеджмент. Регулирование организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий: Учебник. / С.В. Алексеев. — М.: Советский спорт, 2015. — 687 с.
4. Алексеев, С.В. Спортивный менеджмент. Регулирование организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий: Учебник. / С.В. Алексеев. — М.: ЮНИТИ, 2016. — 687 с.
5. Алексеев, С.В. Спортивный менеджмент. Регулирование организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий. Учебник. / С.В. Алексеев. — М.: Советский спорт, 2015. — 687 с.
6. Анализ эффективности использования рабочей силы / Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учебное пособие / Под общ. Ред. Л.Л. Ермолович Мн. — 2014. — 465 с. — ISBN 5-188-04022-2.
7. Ансофф, И. Стратегическое управление [Текст]: учебное пособие Сокр. пер.с англ. / И.Ансофф — М. : Экономика, 2013. — 519 с. — ISBN 978-5-238-02321-5.
8. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 391 с.
9. Арутюнов, Ю.А. Антикризисное управление: Учебник для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Ю.А. Арутюнов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 416 с.
10. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 239 с.
11. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 439 с.
12. Басовский, Л. Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]: учебное пособие / Л. Е. Басовский, Е. Н. Басовская. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 366 с. — ISBN 978-5-390-00143-3.
13. Белозерова, С. Социальные аспекты трансформации трудовых отношений в промышленности [Текст] / С. Белозерова // Человек и труд, 2012.- №9.- С.65-68. — ISBN 5-188-04022-2.
14. Беляев, А.А. Антикризисное управление.: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 319 с.
15. Бланк, И.А. Менеджмент [Текст]: учебный курс / И.А. Бланк. Киев: Ника-Центр Эльга, 2013. — 680 с. — ISBN 5-9487-00899-2.
16. Богатко, А.Н. Система управления развитием предприятия (Текст: учебное пособие / А.Н.Богатко. — М.: Финансы и статистика, 2013. -240 с. — ISBN 978-5-9273-1527-7
17. Борисова, Е. Планирование персонала легко в теории, сложно на практике [Текст] / Е.Борисова // Служба кадров, 2014 — № 5.- С.21-25 — ISBN 455-5-480- 01323-3.

18. Вдовин, С.М. Система менеджмента качества организации: Учебное пособие / С.М. Вдовин, Т.А. Салимова, Л.И. Бирюкова. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 299 с.
19. Веснин В.Р. Основы менеджмента. — М.: Проспект, 2016. — 320 с.
20. Виноградова, М.В. Основы дипломного проектирования: Учебно-методическое пособие для студентов специальности «Менеджмент организации» / М.В. Виноградова. — М.: Дашков и К, 2013. — 272 с.
21. Волгин, А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (Текст: учебное пособие / А.П. Волгин, В.И. Матирко и др.- М.: Дело, 2013. -356 с. — ISBN 978-5-390-00143-3.
22. Волгин, Н.А. Стимулирование производственного труда [Текст]: учебное пособие / Н.А. Волгин.- Брянск, 2013. — 264 с. — ISBN 978-5-238-02321-5.
23. Воловская, Н.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебное пособие / Н.М. Воловская. — М.: ИНФРА-М, 2014.- 204 с. — ISBN 978-5-9273-1527-7
24. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. — 3-е изд., доп. — М.: Издательство НОРМА, 2014. — 448 с. — ISBN 455-5-480-01323-3.
25. Глубокий, С.В. Товаропроводящая сеть предприятия: эффективные решения по организации, маркетингу и менеджменту / С.В. Глубокий. — Минск: Изд-во Гревцова, 2008. — 376 с.
26. Гордеева, Е.С. Кадровый резерв как эффективная система [Текст] / Е.С.Гордеева // Справочник по управлению персоналом. — № 11. — 2014. — С. 55-56. — ISBN 978-5-390-00143-3.
27. Дафт, Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. Э.М. Коротков. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 736 с.
28. Десслер, Гари. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / под ред. Р.И. Шленова. — М.: Издательство «БИНОМ», 2014. — 432 с.
29. Дубова, Е.А. Управление персоналом в быстрорастущих компаниях [Текст]: учебное пособие.- Е.А. Дубова, С.П. Хамаганова // Справочник по управлению персоналом. — № 2. — 2015. — С. 15. — ISBN 5-188-04022-2.
30. Дьякова О.В. Разработка системы показателей оценки эффективности управления // Научное обозрение. — 2013. — № 2. — С. 284 — 291.
31. Евграфова Л.Е. Факторы, влияющие на эффективность менеджмента компании // Актуальные вопросы экономических наук. — 2013. — № 35. — С. 153 — 158.
32. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А.П. Егоршин. — Н.Новгород: НИМБ, 2014. — 720 с. — ISBN 5-9487-00899-2.
33. Ермасова, Н.Б. Риск-менеджмент организации: Учебно-практическое пособие / Н.Б. Ермасова. — М.: Дашков и К, 2013. — 380 с.
34. Ермасова, Н.Б. Риск-менеджмент организации: Учебно-практическое пособие / Н.Б. Ермасова. — М.: ИТК Дашков и К, 2014. — 380 с.
35. Зайцев, Н. Л. Экономика организации [Текст]: учебник для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. / Н. Л. Зайцев. — М.: Издательство «Экзамен», 2014. — 624 с. — ISBN 978-5-390-00143-3.
36. Ибрагимова, Н.А. Организация процесса подготовки и принятия кадровых решений [Текст] / Н.А. Ибрагимова // Справочник по управлению персоналом. — № 10.- 2013. — С.21-30. — ISBN 978-5-238-02321-5.
37. Кандаш, М.Н. Рассчитывать численность работников надо по новому [Текст] / М.Н. Кандаш // Главбух. 2014.- №18.- С. 23-24— ISBN 5-188-04022-2.
38. Колосова, Р.П., Рощин С.Ю. Экономика труда: от НОТ к теории социально — трудовых отношений [Текст] / Р.П. Колосова, С.Ю. Рощин // ВМУ: сер.6.экономика. — 2014.- №6.- С. 12-14 — ISBN 978-5-9273-1527-7

39. Комлев М.Х. Система ключевых показателей эффективности как инструмент совершенствования менеджмента организации // Теория и практика общественного развития. — 2015. — № 20. — С. 107 — 109.
40. Коробко, В.И. Охрана труда: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / В.И. Коробко... — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 239 с.
41. Коробко, В.И. Теория управления: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В.И. Коробко... — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 383 с.
42. Косолапов, А.Б. Практикум по организации и менеджменту туризма и гостиничного хозяйства: Учебное пособие / А.Б. Косолапов, Т.И. Елисеева. — М.: КноРус, 2011. — 200 с.
43. Косьмин А.Д., Свинтицкий Н.В., Косьмина Е.А. Менеджмент. — М.: Академия, 2014. — 208 с.
44. Латфуллин Г.А., Никитин А.С., Серебрянников С.С. Теория менеджмента. — СПб.: Питер, 2016. — 464 с.
45. Липатов, В.С. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие / В.С. Липатов. — М.: Люкс-арт, 2014. — 356 с. — ISBN 950-4-450-00157-2.
46. Лукичева, Л.И. Менеджмент организации: теория и практика: Учебник для бакалавров / Л.И. Лукичева, Е.В. Егорычева; Под ред. Ю.П. Анискин. — М.: Омега-Л, 2012. — 488 с.
47. Лукичева, Л.И. Управленческие решения: Учебник по специальности «Менеджмент организации» / Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев; Под ред. Ю.П. Анискин. — М.: Омега-Л, 2011. — 384 с.
48. Мамаева, Л.Н. Менеджмент организации. Введение в специальность / Л.Н. Мамаева. — М.: КноРус, 2013. — 232 с.
49. Мартыненко, Д.С. Изменение процедуры оценки персонала в связи с изменением клиентской стратегии [Текст] / Д.С. Мартыненко // Справочник по управлению персоналом. — № 10. — 2013. — С.90-93. — ISBN 5-9487-00899-2.
50. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учебное пособие / под ред. П.В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 312 с. — ISBN 978-5-390-00143-3.
51. Махмутова, А. Непрерывное образование и качество трудовой жизни молодежи [Текст] / А. Махмутова // Человек и труд. — 2014. — № 1. — С. 53-55 — ISBN 978-5-390-00143-3.
52. Менеджмент организации: учебное пособие / Под ред. З.М. Румянцевой. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 432 с.
53. Мордовин, С.К. Управление человеческими ресурсами: модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16 [Текст]: учебное пособие / С.К. Мордовин. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 360 с. — ISBN 978-5-238-02321-5.
54. Московская, П.М. Возьмите управление персоналом в свои руки [Текст] / П.М. Московская // Управление персоналом. — №3. — 2014.- С.42-43. — ISBN 455-5-480-01323-3.
55. Назарова В.В., Бирюкова Д.С. Стоимостные методы оценки эффективности менеджмента компании // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. — 2014. — № 3. — С. 393 — 414.
56. Никулина, Н.Н. Финансовый менеджмент организации. Теория и практика: Учебное пособие / Н.Н. Никулина, Д.В. Суходоев, Эриашвили. — М.: ЮНИТИ, 2013. — 511 с.
57. Никулина, Н.Н. Финансовый менеджмент организации. Теория и практика. Учеб. пособие. Гриф УМЦ „Профессиональный учебник“. / Н.Н. Никулина, Д.В. Суходоев, Эриашвили. — М.: ЮНИТИ, 2013. — 511 с.

58. Никулина, Н.Н. Финансовый менеджмент страховой организации: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям (080105) «Финансы и кредит», (080109) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / Н.Н. Никулина, С.В. Березина. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 431 с.
59. Переверзин, И.И. Менеджмент спортивной организации. Учебное пособие. Гриф УМО. / И.И. Переверзин. — М.: Советский спорт, 2006. — 464 с.
60. Пилчер, Т. Бенчмаркинг как средство повышения конкурентоспособности компании [Текст] / Т.Пилчер // Европейское качество. Дайджест. — 2015. — № 1. — С.41-45. — ISBN 5-9487-00899-2.
61. Пирадова, Н. Оценка конкурентоспособности продукции [Текст] / Н. Пирадова, Е. Табачный // Маркетинг. — 2014. — № 1. — С.133-141. — ISBN 978-5-390-00143-3.
62. Салимова, Т.А. Управление качеством: Учебник по специальности «Менеджмент организации» / Т.А. Салимова. — М.: Омега-Л, 2013. — 376 с.
63. Самыгин, С.И. Менеджмент персонала [Текст]: учебное пособие / С.И.Самыгин, Л.Д. Столяренко. — Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2014.- 480 с. — ISBN 955-5-230-00677-5.
64. Сергеев, И.В. Экономика предприятия [Текст]: учебное пособие / И.В. Сергеев. — 2-е изд. Перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2012. — 304 с. — ISBN 5-9487-00899-2.
65. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.А. Спивак. — СПб.: Питер, 2014. — 416 с. — ISBN 978-5-390-00143-3.
66. Тарасенко, В.И. Методическое руководство по внедрению системы менеджмента качества в газораспределительной организации в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2008: Учебное пособие / В.И. Тарасенко. — М.: АСВ, 2012. — 90 с.
67. Тебекин, А.В. Менеджмент организации.: Учебник / А.В. Тебекин, Б.С. Касаев. — М.: КноРус, 2011. — 424 с.
68. Тихомирова, О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 256 с.
69. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия [Текст]: учебное пособие / В.В.Травин, В.А. Дятлов. — М.: Дело, 2013. — 272 с. — ISBN 455-5-480- 01323-3.
70. Травин, В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента [Текст]: учебное пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов- М.: 2013. — 288 с. — ISBN 462-5-480- 01112-2.
71. Угрюмова Н.В., Блинов А.О. Теория организации и организационное поведение. — СПб.: Питер, 2015. — 288 с.
72. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 2013. — 423 с. — ISBN 978-5-9273-1527-7
73. Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления: Учебное пособие по специальности „Менеджмент организации“ / Е.В. Фрейдина; Под ред. Ю.В. Гусев. — М.: Омега-Л, 2013. — 368 с.
74. Шапиро, В.Д. Управление проектами: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге; Под общ. ред. И.И. Мазур. — М.: Омега-Л, 2013. — 960 с.
75. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации [Текст]: учебное пособие / С.В. Шекшня. — М.: ЮНИТИ, 2013. — 560 с. — ISBN 5-9487-00899-2.
76. Шеметов, П.В. Управленческие решения: технология, методы и инструменты: Учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / П.В. Шеметов, В.В. Радионов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. — М.: Омега-Л, 2013. — 398 с.
77. Шеметов, П.В. Управленческие решения: технология, методы и инструменты: Учебное пособие по специальности „Менеджмент организации“ / П.В. Шеметов, В.В. Радионов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. — М.: Омега-Л, 2011. — 398 с.
78. Шеметов, П.В. Управленческие решения: технология, методы и инструменты: Учебное пособие по специальности „Менеджмент организации“ / П.В. Шеметов, В.В. Радионов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. — М.: Омега-Л, 2013. — 398 с.

79. Ширяева, Л. Ставка на внутрифирменное обучение [Текст] / Л. Ширяев // Человек и труд №5, 2014.- С. 22 — 23. – ISBN 978-5-238-02321-5.