

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Костромской государственный университет»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки 39.04.02 Социальная работа

Направленность *Государственное управление и организация социальной
работы*

Квалификация выпускника: магистр

**Кострома
2023**

Программа дисциплины «Формирование корпоративной культуры социальной организации» разработана в соответствии с

- Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 39.04.02 «*Социальная работа*», утвержденным приказом № 80 от 05.02.2018 г.;

- учебным планом направления подготовки 39.04.02 *Социальная работа*, направленность *Государственное управление и организация социальной работы*.

Разработал: Смирнова Е.Е., доцент кафедры социальной работы, к.пед.н., доцент

Рецензенты: Журина Е.В., Заместитель Губернатора Костромской области

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №10 от 27 мая 2019 г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №9 от 07 мая 2020г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №9 от 05 апреля 2021г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №7 от 21 марта 2022г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры №10 от 10 апреля 2023г.

О.Н. Веричева, заведующий кафедрой социальной работы к.п.н., доцент

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование у будущих магистров по социальной работе системного представления об организационной культуре как факторе внутренней среды социальной организации, а также навыков анализа организационной культуры и подходов к управлению ею.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с уровнями организационной культуры и особенностями их взаимодействия;
- дать представление о происхождении и роли неформальных отношений в организации и характеристике стратегий управления ими;
- охарактеризовать преимущества и недостатки различных методов выявления организационных культур;
- вооружить знаниями о классификации организационных культур для анализа реальных примеров;
- сформировать готовность использования основных приемов поддержания и изменения организационной культуры, понимания ее механизмов;
- отработать на практике отдельные умения, касающиеся анализа реальных примеров организационных культур.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

основные теоретические положения об организационной культуре как важном факторе внутренней среды социальной организации;
внутренние и внешние факторы, формирующие организационную культуру;
методы воздействия на культуру социальной организации в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла

уметь:

анализировать элементы организационной символики;
формулировать гипотезы о влиянии тех или иных факторов на культуру социальной организации при анализе конкретных ситуаций;
анализировать условия и последствия принимаемых управленческих решений с учетом культуры социальной организации;

выбирать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла социальной организации;

находить, отбирать и обобщать информацию, необходимую для анализа;
эффективно работать в группе и представлять результаты аналитической работы;
приводить адекватные практические примеры к теоретическим положениям курса

владеть:

теоретическим инструментарием для анализа реальных и учебных ситуаций;
оценкой целей и приоритетов развития социальных учреждений;
приемами и методами диагностики культуры социальной организации с точки зрения соответствия стратегии ее развития и организационных изменений;

способностью к работе в условиях большого объема неструктурированной информации.

освоить компетенции:

ПК-1 Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

Код и содержание индикаторов компетенции:

ИПК-1.1 Осуществляет планирование деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

ИПК-1.2 Осуществляет координацию и организацию деятельности сотрудников и

подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина изучается в 3 семестре.

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах/практиках:

«Организация социальной работы с разными группами населения», формирующая представление об особенностях различных групп получателей социальных услуг и принципах осуществления их социального обслуживания

«Инновационные технологии социальной работы», ориентирующая обучающихся в вопросах инновационной деятельности в сфере социальной работы.

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, формирующая умение осуществлять самостоятельную проектную деятельность, моделировать и анализировать ее результаты.

«Организация и управление социальной работой в регионе», дающая информацию о региональных особенностях осуществления социальной работы.

«Теория и практика управления в социальной работе», ориентирующая обучающегося в основных направлениях работы с персоналом социального учреждения, направлениями и технологиями совершенствования его работы

Изучение дисциплины «Формирование корпоративной культуры социальной организации» является основой для освоения последующих дисциплин/практик: прохождения производственной и преддипломной практики как формирующая готовность к самостоятельному анализу, рефлексии собственной профессиональной деятельности и поиску решения возникающих в ходе нее проблем, выполнения обучающимися выпускной квалификационной работы как предшествующее, поскольку опыт решения конкретных проблемных ситуаций будет способствовать снижению неуверенности и повышению профессиональной и научно-исследовательской компетентности магистранта.

4. Объем дисциплины (модуля)

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

2021 год набора

Виды учебной работы,	Очная форма	Заочная
Общая трудоемкость в зачетных единицах	-	3
Общая трудоемкость в часах	-	108
Аудиторные занятия в часах, в том числе:		
Лекции	-	4
Практические занятия	-	10
Лабораторные занятия	-	-
Самостоятельная работа в часах	-	94
Форма промежуточной аттестации	-	зачет

4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

2021 год набора

Виды учебных занятий	Очная форма	Заочная форма
Лекции	-	4
Практические занятия	-	10
Лабораторные занятий	-	-

Консультации	-	0,2
Зачет/зачеты	-	0,25
Экзамен/экзамены	-	-
Курсовые работы	-	-
Курсовые проекты	-	-
Всего	-	14,45

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

5.1 Тематический план учебной дисциплины

2021 год набора

заочная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Концепция культуры организации. Структура корпоративной культуры	17,5	0,5	2	-	15
2.	Технологии диагностики и управления корпоративной культурой	18	1	2	-	15
3.	Стандарты корпоративного поведения	14,5	0,5	1	-	13
4.	Влияние корпоративной культуры на формирование имиджа социальной организации	17,5	0,5	2	-	15
5.	Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	18	1	2	-	15
6.	Информационная культура социальной организации	13,5	0,5	1		12
	зачет	9				9
	Итого:	3/108	4	10	-	94

5.2. Содержание:

Тема 1. Концепция культуры организации. Структура корпоративной культуры

Понятие «корпоративная культура» и ее принципы. Западная и восточная деловые культуры. Типы корпоративной культуры. Необходимость управления культурой организации. Основные концепты, ассоциируемые с культурой (цели, ценности, миссия, символы, традиции и другие). Взаимодополняемость поверхностного и глубинного уровней культуры. Культурная парадигма как совокупность представлений об отношениях. Модели и типы корпоративных культур. Виды культур: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры организации.

Тема 2. Технологии диагностики и управления корпоративной культурой

39.04.02 Социальная работа Государственное управление и организация социальной работы	<i>Формирование организационной культуры социальной организации</i>	3	2	-	2	-	-
---	---	---	---	---	---	---	---

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-1 Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК-1.1 Осуществляет планирование деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Разработка проекта «идеального» офиса для учреждения социального обслуживания населения	-	2	-	-

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

2021 год набора

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Часы	Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля																								
1.	Концепция культуры организации. Структура корпоративной культуры	1. Заполните таблицу «Различия организационной и корпоративной культуры» 2. Изобразите схематически структуру организационной культуры и взаимосвязь ее элементов	15	<p style="text-align: right;">Таблица</p> <p style="text-align: center;">Различия организационной и корпоративной культуры</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Признак</th> <th style="width: 33%;">Организационная культура</th> <th style="width: 33%;">Корпоративная культура</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Природа возникновения, обусловленность</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Механизм трансляции</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Механизм подкрепления</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Содержание</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Институционализация</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. Уровень ценностного давления</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Признак	Организационная культура	Корпоративная культура	1. Природа возникновения, обусловленность			2. Механизм трансляции			3. Механизм подкрепления			4. Содержание			5. Институционализация			6. Уровень ценностного давления			Таблица, схема			
Признак	Организационная культура	Корпоративная культура																											
1. Природа возникновения, обусловленность																													
2. Механизм трансляции																													
3. Механизм подкрепления																													
4. Содержание																													
5. Институционализация																													
6. Уровень ценностного давления																													
2.	Технологии диагностики и управления корпоративной культурой	1. Заполните таблицу возможностей инструментов диагностики предоставьте информацию о корпоративной культуре (при использовании методики АТАГ) 2. Решите кейс 3. (выполняется в группе) Разработайте анкету для диагностики ценностно-нормативной структуры корпоративной культуры / анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики К. Камерона и Р. Куинна / анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики Т. Дила и А. Кеннеди. Проведите диагностику организационной культуры любого учреждения социального обслуживания населения.	15	<p style="text-align: right;">Таблица</p> <p style="text-align: center;">Соответствие инструментов диагностики критериям оценки корпоративной культуры по методике АТАГ</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">Инструменты диагностики / Критерии оценки</th> <th style="width: 15%;">Анализ документов</th> <th style="width: 10%;">Обход организации</th> <th style="width: 10%;">Опрос</th> <th style="width: 10%;">Включенное наблюдение</th> <th style="width: 10%;">Интервью</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Характеристики корпоративной культуры</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Основные ориентации</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Однородность</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Инструменты диагностики / Критерии оценки	Анализ документов	Обход организации	Опрос	Включенное наблюдение	Интервью	Характеристики корпоративной культуры						Основные ориентации						Однородность						Таблица, решение кейса, презентация результатов оценки корпоративной культуры учреждения
Инструменты диагностики / Критерии оценки	Анализ документов	Обход организации	Опрос	Включенное наблюдение	Интервью																								
Характеристики корпоративной культуры																													
Основные ориентации																													
Однородность																													

				<table border="1"> <tr> <td>Соответствие инструментам управления</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Факторы, влияющие на изменения</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p><i>Примечание.</i> Заполняя таблицу, используйте следующие критерии оценки: 1 – нельзя выявить с помощью данного инструмента; 2 – можно получить частичную информацию; 3 – позволяет получить полную информацию.</p>	Соответствие инструментам управления						Факторы, влияющие на изменения						
Соответствие инструментам управления																	
Факторы, влияющие на изменения																	
3.	Стандарты корпоративного поведения	<p>1. Разработайте проект Корпоративного кодекса учреждения социального обслуживания (на выбор, также может быть предложен универсальный вариант для учреждений сферы социальной работы)</p> <p>2. Решите кейс</p>	13	<p>Изучите следующие документы:</p> <p>- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» – Режим доступа: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458556/#ixzz5Otx6lcWy</p> <p>- образец Корпоративного кодекса организации. – Режим доступа: http://hrconsulting.ru/upload/iblock/6d0/bguruwhtvoge%20zfwg%20jvkcyjwpqkuajhrlomeijjcf%20yjjxofdyaoazyx%20poiiprrgcftfocpqinzrlo.pdf</p>	Проект корпоративного кодекса учреждения, решение кейса												
4.	Влияние корпоративной культуры на формирование имиджа социальной организации	<p>1. Изучите материалы статьи (на выбор) и сделайте ее конспект</p> <p>2. Проведите сравнительный анализ понятий «имидж» и «репутация».</p> <p>3. Разработайте имиджевые составляющие для учреждения социального обслуживания населения (на выбор)</p>	15	<p>Для конспектирования обучающимся предлагаются следующие материалы</p> <p>- Ворогилкина И.М., Некозырева К.С. Имидж в профессиональной деятельности социального работника [Электр. ресурс] // Ученые записки Забайкальского государственного университета. – Серия «Социология». – 2017. – Том 12. – №3. – С. 13-22. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/imidzh-v-professionalnoy-deyatelnosti-sotsialnogo-rabotnika</p> <p>- Ерфилова И.С., Сивцова А.А. Проблемы формирования позитивного имиджа профессии «Социальная работа» [Электр. ресурс] // Медицина и образование в России. – 2015. - № 4. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=24847705</p>	Результаты сравнительного анализа понятий, конспект статьи, проект												

				<p>- Шестопалова Т.А. Позитивный имидж социальной работы в обществе: анализ факторов его обуславливающих [Электр. ресурс] // Вестник социально-педагогического института. – 2016. - № 3(19). – С. 98-101. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_26674580_93668801.pdf</p> <p>- Мингазова Э.С. Имиджевые характеристики специалиста по социальной работе в печатных изданиях (по материалам контент-анализа) [Электр. ресурс] // Аллея науки. – 2017. - № 10. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_29736463_23835580.pdf</p> <p>- Вакушенко Т.Д., Ушаков Т.С. Имидж территориального центра социального обслуживания населения как условие привлечения потребителей социальных услуг [Электр. ресурс] // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер: сборник статей. – Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова. – 2018. – С. 233-236. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_34991945_98958718.pdf</p>											
5.	Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	<p>1. Заполните таблицу моделей влияния корпоративной культуры на организационную эффективность</p> <p>2. Дайте определение гендерной субкультуры организации. Приведите примеры возможных ограничений, накладываемых гендерными культурами на поведение и самовыражение индивидов.</p> <p>3. Решите кейс</p>	15	<p style="text-align: right;">Таблица</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Модель организационной культуры</th> <th>Основные положения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Модель Сате</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Модель Питерса и Уотермана</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Модель Парсонса</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Система Квина и Рорбаха</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ознакомьтесь с материалами:</p> <p>- Гендерный аспект организационной культуры [Электр. ресурс] // Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 535 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433</p>	Модель организационной культуры	Основные положения	Модель Сате		Модель Питерса и Уотермана		Модель Парсонса		Система Квина и Рорбаха		Таблица, конспект, решение кейса
Модель организационной культуры	Основные положения														
Модель Сате															
Модель Питерса и Уотермана															
Модель Парсонса															
Система Квина и Рорбаха															
6.	Информационная культура социальной организации	<p>1. Проанализируйте сайты учреждений социального обслуживания населения (2-3, на выбор)</p> <p>2. Проведите исследование (опрос) среди потребителей (потенциальных потребителей) социальных услуг на тему «Информационное обеспечение деятельности социального обслуживания населения». Результаты</p>	12	<p>В ходе анализа обратите внимание на культуру представления информации, отражение на сайте организации ее корпоративной культуры.</p> <p>Для проведения опроса разработайте опросник и проведите исследование среди своих коллег, родственников, знакомых, случайных респондентов.</p>	Результаты анализа сайтов, презентация										

		представьте в виде презентации в формате Power Point			
			9		зачет

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Тема 1. Концепция культуры организации. Структура корпоративной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Множественность представлений о сущности феномена культуры. Определения культуры.
2. Природа и сущность организационной культуры
3. Общее и различия понятий «организационная культура» и «корпоративная культура»
4. Типология корпоративных культур.
5. Основные элементы культуры организации

Тема 2. Технологии диагностики и управления корпоративной культурой

Вопросы для обсуждения:

1. Проблема управляемости организационной культурой.
2. Содержание и показатели анализа корпоративной культуры.
3. Формирование корпоративной культуры: факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры, этапы формирования корпоративной культуры.
4. Развитие и изменение корпоративной культуры.

Тема 3. Стандарты корпоративного поведения

Вопросы для обсуждения:

1. Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации.
2. Морально-психологический климат организации.
3. Методы формирования здоровой этической основы деловых отношений в организации.
4. Административная этика или этика служебных взаимоотношений
5. Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в организации.
6. Официальные мероприятия в профессиональной деятельности.
7. Корпоративные мероприятия.

Тема 4. Влияние корпоративной культуры на формирование имиджа социальной организации

Вопросы для обсуждения:

1. Концептуальные модели имиджа.
2. Репутация и имидж: соотношение понятий.
3. Атрибуты корпоративного имиджа.
4. Основы формирования корпоративного имиджа.
5. Роль корпоративной философии в формировании имиджа.
6. Формы декларирования корпоративной философии.
7. Технологии формирования внешнего и внутреннего имиджа организации.

Тема 5. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура и основные персонал-технологии.
2. Определение типа сотрудника, идеального для культуры организации. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре организации.
3. Приобщение персонала к корпоративной культуре организации. Сопротивление и лояльность работников корпоративной культуре.
4. Мотивация персонала как элемент культуры организации. Методы мотивации в различных культурах.
5. Каналы и механизмы влияния организационной культуры на повышение организационной эффективности.

6. Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации.
7. Воздействие организационной культуры на процессы внутриорганизационного развития.

Тема 6. Информационная культура социальной организации

Вопросы для обсуждения:

1. Информационное обеспечение социально-культурного управления.
2. Понятие «информации» и виды информации в деятельности организации.
3. Информационная культура, типы информационных культур.
4. Значение информационной культуры в деятельности социальной организации.
5. Формирование информационной культуры сотрудников организации.

6.3. Тематика и задания для лабораторных занятий

Лабораторные работы не предусмотрены РУП.

6.4. Методические рекомендации для выполнения курсовых работ (проектов)

Выполнение курсовых работ не предусмотрено РУП.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная:

1. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой, Е.И. Комарова. – М. : Дашков и Ко, 2014. – 300 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135062>
2. Трапезникова И.С. Администрирование в социальной работе [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.С. Трапезникова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 63 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429712>
3. Социальная работа [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Ф. Басов, В.М. Басова, С.В. Бойцова и др. ; под ред. Н.Ф. Басова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и Ко, 2015. – 352 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253961>
4. Комаров Е.И. Управление эффективностью социальных учреждений [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.И. Комаров, Н.Н. Стрельникова, И.В. Малофеев. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 302 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453435>

б) дополнительная:

5. Грошев, И.В. Организационная культура [Электр. ресурс]: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 535 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
6. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура [Электр. ресурс] / О.С. Базанова. – М. : Лаборатория книги, 2012. – 111 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634>
7. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура : учебник [Электр. ресурс] / Т.Н. Персикова. – М. : Логос, 2011. – 288 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Информация о курсе дисциплины в СДО:

Элемент «Лекции»;

Элемент «Практические занятия»;

Элемент «Самостоятельная работа»;

Элемент «Список рекомендуемой литературы»;

Элемент «Промежуточная аттестация»;

Элемент «Обратная связь с обучающимися».

Информационный центр HR-Performance. – Режим доступа: <http://hr-performance.ru/>

Официальный сайт Союза социальных педагогов и социальных работников. – URL: <http://ssopir.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам. – URL: <http://window.edu.ru/window/library>

Информационно-аналитический портал. – URL: <http://www.socpolitika.ru>

Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе. – URL: <http://www.soc-work.ru/>

Социальная работа: независимый информационно-образовательный сервер социальной работы и общественных наук. – URL: <http://home.novoch.ru>

Официальный сайт Департамента по труду и социальной защите населения Костромской области. – URL: <http://socdep.adm44.ru/index.aspx>

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчатом), комплект мультимедиа-оборудования, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: GNU LGPL v3+, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.

Практическая подготовка по дисциплине Формирование корпоративной культуры социальной организации

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
39.04.02 Социальная работа Государственное управление и организация социальной работы	<i>Формирование организационной культуры социальной организации</i>	3	2	-	2	-	-

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-1 Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК-1.1 Осуществляет планирование деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Разработка проекта «идеального» офиса для учреждения социального обслуживания населения	-	2	-	-