

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ВИТЕБСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ П.М. МАШЕРОВА»

Факультет социальной педагогики и психологии

Кафедра социально-педагогической работы

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой

 А.П. Орлова
29.06.2015 г.

СОГЛАСОВАНО
Декан факультета

 С.А. Моторов
29.06.2015 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

**ЭКОНОМИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

для специальности

1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям)

Составители: Е.Л. Михайлова, С.И. Михайлов

Рассмотрено и утверждено

на заседании научно-методического совета 30.06.2015 г., протокол № 5

УДК 364.3:33(075.8)
ББК 65.272я73+60.9я73
Э40

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 1 от 19.10.2017 г.

Составители: доцент кафедры социально-педагогической работы ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат педагогических наук **Е.Л. Михайлова**; старший преподаватель кафедры социально-педагогической работы ВГУ имени П.М. Машерова **С.И. Михайлов**

Рецензенты:

факультет повышения квалификации и переподготовки кадров
УО «ВГТУ»; доцент кафедры экономической теории
ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат педагогических наук
Е.Э. Кривоносова

Э40 **Экономико-управленческие основы социальной работы для специальности 1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям) : учебно-методический комплекс по учебной дисциплине / сост.: Е.Л. Михайлова, С.И. Михайлов. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2017. – 135 с.**

Учебно-методический комплекс содержит текст лекций, материалы для подготовки к семинарским занятиям и самоподготовки, контроль знаний, а также разноуровневые творческие задания, размещенные в модулях курса.

Данное издание предназначено в качестве учебно-методического обеспечения дисциплины «Экономико-управленческие основы социальной работы». Адресовано студентам и преподавателям.

УДК 364.3:33(075.8)
ББК 65.272я73+60.9я73

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
МОДУЛЬ 1. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ	10
Теоретическая часть	10
Практическая часть	35
Литература	39
Промежуточный контроль по модулю	41
МОДУЛЬ 2. МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ	44
Теоретическая часть	44
Практическая часть	74
Литература	82
Промежуточный контроль по модулю	84
Итоговый контроль по курсу	89
Задания для организации самостоятельной работы	129
Литература для самоподготовки	132

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Экономико-управленческие основы социальной работы» предназначена для специальности: 1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям), относится к циклу специальных дисциплин государственного компонента, содержание разработано в соответствии с типовой программой «Экономико-управленческие основы социальной работы» (Рег.№ ТД – М. 017 /тип. от 02.02.2017) и образовательным стандартом по специальности: 1-86 01 01 «Социальная работа (по направлениям)».

1.1. Цель учебного курса: формирование у студентов научного представления о формах и методах экономической деятельности в социальной сфере, о роли управленческой деятельности в цивилизованных процессах и в частности в системе социальной защиты; изучение теоретико-методологических основ психологии управления, повышение уровня знаний, умений и навыков выполнения основных функций менеджера социальных учреждений и организаций различного уровня.

1.2. Задачи изучения дисциплины:

1. Развитие навыков проведения исследований по экономическим аспектам социальной работы; анализа и оценки экономической и нормативно-правовой информации по социальным проблемам.
2. Ознакомление студентов с основными этапами становления и развития управленческой мысли, базовыми понятиями и категориями, актуальными теоретическими и практическими направлениями деятельности.
3. Формирование представления об основных психологических концепциях управления; о функциях, формах, методах деятельности менеджеров социальной сферы различных уровней; об особенностях индивидуального стиля управления и принятия управленческих решений.
4. Обучение управлению конфликтными ситуациями в условиях реализации задач социальной работы и формирование навыков эффективного управленческого общения в условиях профессиональной деятельности.
5. Ознакомление с зарубежным опытом управления социальной сферой с целью выявления и адаптации лучших практических решений в деятельность отечественной социальной науки.

Изучение учебной дисциплины будет способствовать формированию и развитию академических компетенций:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.

- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.
- АК-5. Быть способным вырабатывать новые идеи (обладать креативностью).
- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

Изучение учебной дисциплины будет способствовать формированию и развитию социально-личностных компетенций:

- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.

Изучение учебной дисциплины будет способствовать формированию и развитию профессиональных компетенций:

- ПК-28. Обладать практическими умениями в области организационно-экономических основ управления и прогнозирования развития социальной сферы.
- ПК-29. Разрабатывать перспективные, среднесрочные и текущие планы экономического и социального развития учреждения социальной сферы и его структурных подразделений.
- ПК-30. Обосновывать систему показателей и методы оценки экономической эффективности отдельных видов деятельности учреждений социальной сферы.
- ПК-31. Организовывать деятельность в области обязательного социального страхования и пенсионного обеспечения.
- ПК-32. Выявлять лиц, нуждающихся в адресной помощи, планировать и осуществлять меры обеспечения этой помощи.
- ПК-33. Содействовать внедрению государственного социального заказа.

С целью активизации познавательной деятельности студентов используются проблемные методы (проблемное изложение, вариативное изложение, частично-поисковый метод), способствующие более качественному и полному пониманию и усвоению учебного материала. Теоретические лекционные занятия чередуются с практическими занятиями.

В учебном процессе предполагается самостоятельная работа студентов по выполнению заданий, в рамках указанных умений. Текущая диагностика компетенций студентов осуществляется путем устного и письменного контроля знаний и умений на занятиях,

выполнения индивидуальных заданий, подготовки рефератов, презентаций, лекций и бесед, индивидуального собеседования, итоговая – путем проведения зачета и экзаменов.

1.3. Требования к освоению учебной дисциплины

В результате освоения учебной дисциплины студент **должен знать:**

- теоретико-методологическую основу экономики социальной работы в Республике Беларусь; историко-методологические предпосылки становления управления, а также методические и организационно-структурные основы управления социальной работой;
- экономические законы и закономерности в практике социальной работы Республики Беларусь; систему управления социальной работой в Республике Беларусь;
- экономические связи и особенности управления между государством и социальными группами, индивидами; основы персонального менеджмента; систему предоставления и продвижения социальных услуг;
- зарубежный опыт экономических основ социальной работы (Россия, страны Западной Европы); специфику управленческой деятельности специалиста по социальной работе; закономерности ценовой политики в сфере услуг.

уметь:

- анализировать сложившиеся экономические связи и систему управления между государством и социальными группами, индивидами, экономические проблемы и их влияние на социальное благополучие общества; типичные управленческие ситуации в социальной работе; особенности влияния экономических процессов на развитие системы услуг в социальной сфере;
- применять аналитико-синтетический и компаративный подходы к решению проблем экономики социальной работы в Республике Беларусь; управления социальной работой;
- планировать и реализовывать индивидуальные программы персонального роста, связанного с освоением определенных управленческих умений;
- оказывать экономическую и социально-правовую профконсультацию.

владеть: навыками анализа социально-экономических явлений; методикой исчисления социально-экономических показателей, финансовых документов, социальных выплат (пенсий, пособий и т.д.).

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Содержание дисциплины	Лекции	Семинары	УСР	Всего
	МОДУЛЬ I. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ				
1.	Предмет и особенности курса	4	2		6
2.	Методология и методика экономико-социальных исследований	4	2		6
3.	Методы получения первичной социальной информации	4	4		8
4.	Мониторинг социальной сферы. Экономическое пространство социальной работы	8	6		14
5.	Социальные организации в экономике	2	2		4
6.	Модель социального партнерства в Республике Беларусь	2	2		4
7.	Занятость населения и безработица	4	2		6
8.	Социальная регуляция трудовой деятельности. Социальная и трудовая мобильность	2	2		4
9.	Государственные социальные гарантии и минимальные социальные стандарты в Республике Беларусь	2	2		4
10.	Бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет как социально-экономические параметры	2	2	2	6
11.	Динамика материального благосостояния и экономическая дифференциация населения	2	2		4
12.	Государственное социальное страхование в Республике Беларусь	4	4	4	12
13.	Экономико-управленческие основы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь	10	8	4	22
14.	Оплата труда в Республике Беларусь	2	2		4
	Итого по модулю	52	42	10	104
	МОДУЛЬ II. МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ				
1.	Этапы развития управленческой практики и их теоретического обобщения. Эволюция теории и практики менеджмента	2	2		4

№	Содержание дисциплины	Лекции	Семинары	УСР	Всего
2.	Менеджмент и маркетинг социальной сферы в системе общего менеджмента: сущность, пространство функционирования, отличительные черты	2			2
3.	Маркетинг услуг в системе экономического пространства социальной работы. Маркетинговые исследования в сфере социальных услуг	2	2		4
4.	Формирование социальной услуги на рынке и система ее продвижения	2	2	4	8
5.	Социальный менеджмент как система субъект-объектных отношений. Управленческие технологии в системе менеджмента социальной сферы: сущность, виды	2			2
6.	Социальный менеджмент как вид интеллектуальной деятельности и механизм обеспечения единства управленческой теории и практики. Организационно-исполнительская система управления	2	2	2	6
7.	Технологии информационного обеспечения процессов социального менеджмента. Документирование в социальной сфере	2	2		4
8.	Технологии выработки и реализации управленческих решений, проектов, бизнес-планов в организациях социальной сферы	2	2		4
9.	Моделирование и маркетинговое сопровождение управленческих технологий социального менеджмента	2			2
10.	Система и системность в социальном менеджменте. Организационные структуры управления в социальной сфере	2	2		4
11.	Особенности, цели и задачи управления основными компонентами системы социальной сферы Республики Беларусь	2			2
12.	Кадровый менеджмент как фактор рационального использования трудовых ресурсов социальной сферы страны	2	2		4
13.	Система кадрового менеджмента организации,	2	2		4

№	Содержание дисциплины	Лекции	Семинары	УСР	Всего
	функции и специфика труда управленческих кадров разных уровней				
14.	Технологии и организационные методы управления персоналом социальной сферы	2	2		4
15.	Культура управления в организации. Управленческая культура как эффективный инструмент социального менеджмента	2	2		4
16.	Основы персонального менеджмента. Типы поведения человека в организации. Личности руководителя и подчиненного	2	2		4
17.	Проблемы управленческого общения в деятельности руководителя	2	2		4
18.	Социальный и трудовой конфликты. Управление конфликтными ситуациями в деятельности руководителя	2	2		4
	Итого по модулю	36	28	6	70
	Итого по дисциплине	88	70	16	174

МОДУЛЬ I. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Теоретическая часть

1. Предмет и особенности курса

Экономическое мышление является ровесником человеческого общества. Еще в сочинениях древних философов (Аристотель, Ксенофонт, Платон и др.) представлены варианты экономического бытия.

Термин «экономия» от греч. «ойкос» (дом, хозяйство) и «номос» (правило, закон) рассматривался вначале как наука о домашнем хозяйстве. В современных условиях экономика – это как бы синоним категории «рыночное хозяйство».

Экономическая функция социальной работы – это деятельность субъектов системы социальной защиты населения, направленная на создание ресурсной базы, комплекса условий, обеспечивающих средства существования и развития личности, семьи, общности и общества в целом. Она состоит из таких элементов как формирование и рациональное распределение экономических ресурсов; контроль за их эффективным использованием и др.

В реализации экономической функции по решению проблем достойного существования человека участвуют 3 субъекта: государство, общество, сам человек. В зависимости от конкретной ситуации каждый из них берет на себя большую или меньшую нагрузку. Однако практика свидетельствует, что на современном этапе формирования рыночных отношений в обществе первостепенная роль в реализации экономической функции социальной работы принадлежит государству.

Экономика социальной работы – это экономическая деятельность всей структуры социальной защиты населения по производству нематериальных услуг.

Сфера производства нематериальных услуг имеет специфические особенности, состоящие в том, что продукт (предметы потребления) этой сферы выступают не в виде товара, а в виде определенной деятельности (услуги). Сфера нематериальных услуг включает жилищно-коммунальные услуги, бытовое обслуживание, здравоохранение, образование, культуру, пассажирский автотранспорт и связь, социальное обеспечение и страхование, социальное обслуживание и др. Общим для них является нематериальный характер труда работников, занятых в этих видах деятельности. Объединяет эти отрасли и их непосредственная

функциональная направленность на человека и социальные условия его существования.

Вместе с тем деятельность, которую с начала 90-х годов обозначают как «социальная работа», имеет принципиальные отличия. Она рассматривается не только как деятельность по предоставлению социальной поддержки и услуг, но и как совокупность усилий государства и негосударственных формирований, направленных на проведение справедливых социальных преобразований в обществе в интересах его членов и особенно тех, кто по объективным причинам не может сам обеспечить себе достойный уровень жизни. В период перехода к рынку возрастает число тех, кому объективно необходима поддержка государства.

Так, предмет изучения курса – это закономерности экономических процессов в социальной сфере и системе социальной защиты населения, влияние экономических факторов на социальное благополучие общества в целом, отдельных социальных групп и слоев и на каждого конкретного индивида в условиях формирования рыночных отношений.

Курс ставит следующие задачи: изучить экономические связи в социальном обществе, их изменения в переходный период и направленность на социальную защиту тех слоев населения, у которых ущемлены экономические, политические или иные социальные права; определить влияние рыночных отношений на социальное общество в целом, а также на процессы, происходящие в экономике; выяснить влияние рыночных отношений на социальную жизнь общества, его отдельных социальных групп и его членов, семей в обществе и индивидов в семье.

Экономические отношения в обществе прямо воздействуют на социальную жизнь отдельных его членов. Особенно сильное влияние оказывают отношения, связанные со средствами производства, а также отчуждением наемных работников от средств производства, ведь последнее приводит к проблемам занятости и безработицы, экономической и социальной стратификации общества, экономическим и социальным проблемам в семье, к экономической эксплуатации.

Экономика социальной работы определяется общими категориями экономической теории: производство, распределение, обмен, потребление. В реализации личностных и общественных интересов уделяется особое внимание анализу решающей области жизнедеятельности людей – сфере производства и распределения жизненных благ в условиях формирования рыночных отношений. Производство материальных благ – основа жизнедеятельности человека и общества.

Распределение как категория экономической науки – это не только распределение результатов общественного производства, но и распределение ресурсов, или факторов производства, которое зависит от института собственности, т.к. факторы производства принадлежат их собственникам. Становление рыночной системы хозяйствования и формирования на этой основе слоя собственников усиливает влияние принципа распределения по накопленному имуществу. При этом формирование собственных доходов населения неизбежно способствует росту дифференциации доходов, экономическому и социальному расслоению общества. И это требует системного государственного вмешательства для преодоления социальной напряженности, формирования системы социально-экономической поддержки наиболее уязвимых категорий населения.

Основная целевая функция перераспределения со стороны государства состоит в нивелировании экономических различий с целью обеспечения более благоприятных условий жизнедеятельности большинства населения. Формой реализации такой цели выступают распределение продуктов и услуг, трансформация выплаты, а также государственные программы по стабилизации доходов.

На основе государственных программ социально-экономической помощи осуществляется обеспечение конституционных прав граждан: бесплатное образование и медицинское обслуживание, содержание престарелых и нетрудоспособных, поддержка материнства и детства и т.д. Степень их удовлетворения определяется сложившимся в данных условиях уровнем экономического развития и ценностными установками общества.

Деятельность государства по регулированию распределительных процессов осуществляется по трем направлениям: 1) это когда часть получаемых населением поступлений находится в зависимости от результатов труда, но с учетом степени удовлетворения потребностей для жизнеобеспечения; 2) характеризуется тем, что на первое место выступает размер потребностей, на удовлетворение которых направляются эти выплаты: детские пособия, доплаты на специализированное лечение и т.д.; 3) особенность – в форме льгот и услуг законодательно определенным категориям населения через соответствующие учреждения непроектной сферы.

Экономика социальной работы, оставаясь в рамках общей экономической теории, занимается изучением ее воздействия на жизнеобеспечение людей, определение государственных стандартов социальной поддержки нуждающихся, которые зависят не только от экономических, но и политических, исторических, национальных, этических и других норм жизни общества.

Для экономики социальной работы как учебной дисциплины наиболее характерными функциями является познавательная, методологическая и практическая, цель которых – анализ экономических проблем и их влияние на социальное благополучие общества.

Таким образом, предметом экономики сферы социальной работы являются закономерности движения направленных в эту сферу материальных, финансовых и трудовых ресурсов и используемых в ней для достижения общественно и лично обусловленных целей ее функционирования и развития.

Экономика социальной работы опирается на экономическую теорию как методологическую основу и включает службы планирования, функционирования и ресурсного обеспечения социальной сферы и степени социальной защиты населения, изучает экономические связи между государством, социальными группами и индивидами на основе знания закономерностей экономических процессов и использования законов экономики в практике социальной работы.

2. Мониторинг социальной сферы.

Экономическое пространство социальной работы

Экономика социальной работы, будучи автономной учебной дисциплиной, имеет непосредственную взаимосвязь с системой социальной защиты населения, последняя же, будучи производственной в сфере социального порядка, объективировалась в обществе и имеет в нем относительную автономию, собственные закономерности, принципы и методы социальной работы.

Итак, **принципами экономики социальной работы** являются научно обоснованные, проверенные на практике положения о формах и методах экономической деятельности предприятий и учреждений системы социальной защиты населения. Для экономики социальной работы характерны как общие принципы функционирования социальной сферы, так и специфические.

Принцип гуманизма, один из основополагающих, предполагает признание человека высшей ценностью, защиту его достоинств и гражданских прав, создание условий для всестороннего проявления способности личности. В современных условиях социально-экономическое благополучие человека – главная цель социальной работы.

Принцип социальной справедливости. Социально-экономическая справедливость выступает не в виде абсолютной уравнительности, а прежде всего в виде справедливой цены труда, справедливого дохода

мелкого производителя, приближения минимальной заработной платы к средней, блокирования излишеств в заработках руководящего состава при нищем персонале на предприятиях государственной формы собственности, недопущения чрезмерных ведомственных перекосов в оплате лиц на государственной службе, введения директивно поддерживаемого соотношения между бюджетной сферой и основным народным хозяйством. Социально-экономическая справедливость выступает в двух формах: справедливость обмена и справедливость распределения.

Социальная справедливость предполагает активное участие всех людей в экономической жизни и политических событиях общества. Экономическая справедливость предполагает экономическую защиту как предпринимателей, так и тех, кто находится за пределами непосредственно рыночно-производственной деятельности: тех, кто не успел еще вступить в производственные отношения (дети, подростки) или не может в них вступить по объективным причинам (инвалиды, многодетные матери), а также тех, кто ушел из производства по возрасту или в связи с утратой трудоспособности (старика, инвалиды).

Принцип общественной целесообразности. Согласно данному принципу, контингент защищаемых в обществе должен быть строго ограничен теми категориями населения, кто полностью или частично лишен способности к труду и самообеспечению. Нарушение этого принципа ведет к снижению трудовой мотивации и росту армии иждивенцев. Воплощением принципа в практике социальной работы стала система адресной социально-экономической помощи.

Принцип экономической эффективности отражает оптимальное соотношение объема социальных расходов и размера отчислений на их финансирование. Отчисления на финансирование социальной сферы должны соотноситься со всеми макроэкономическими показателями: валовым внутренним продуктом, фондом оплаты труда, доходами населения и др. Превышение оптимальной величины отчислений на социальные нужды провоцирует снижение эффективности общественного производства. Кроме того, принцип экономической эффективности состоит в оптимальном соотношении между социальными выплатами и заработной платой. Соблюдение этого принципа требует постановки конечной цели социального благополучия населения, расчета экономической эффективности ее скорейшего достижения с максимальной пользой для каждого индивида и общества.

Принцип приоритета государственных начал в социальной защите населения. Согласно принципу, именно государство выступает главным гарантом экономического обеспечения социально

достаточного уровня жизни тем, кто не может сделать этого самостоятельно в силу объективных причин. В большинстве случаев средства социальной защиты представлены двумя основными категориями: постоянно действующие ограничители, не позволяющие рыночным эффектам достичь социально опасного уровня. Для этого государство регулирует минимальный уровень оплаты труда, максимально допустимые ставки налогообложения, гарантирует минимум бесплатного образования и медицинского обслуживания и др.; сеть социальных компенсаций в виде льгот, субсидий, рассрочек, бесплатных или частично оплачиваемых услуг, поддержка бедных, стимуляция различных благотворителей.

Принцип экономической самостоятельности местных органов предполагает разграничение экономических полномочий субъектов республиканского и местного уровней.

Социальные пособия и другие выплаты должны гарантироваться в минимальных размерах на республиканском уровне, а все выплаты сверх того производиться из регионального и местного бюджетов, регионального и местных фондов социального страхования, чтобы население региона и его администрация были заинтересованы в развитии экономики региона и его самообеспечении.

Немаловажное значение имеют и такие экономические принципы, как принцип трудовой мотивации оплаты труда, повышение качества жизни, возрастание потребностей и др. На них основана социальная защита населения как система, пронизывающая все уровни государства – от республиканского до местного. Эти принципы направлены на сохранение пропорций, оптимального соотношения между сферами производства и потребления, т.к. нельзя забывать, что социальная работа обслуживает сферу потребления. Согласно данным принципам действует механизм социальной защиты населения, проявляясь в виде социально-экономических методов в технологии его социальной поддержки.

Экономика учреждений и предприятий социальной защиты регулируется управляющим воздействием сверху вниз. Взаимосвязи между элементами системы, как экономическими ее субъектами, подчиняются принципам планирования, демократического централизма и, частично, хозяйственного расчета. Предприятиям предписываются категории обслуживаемых, ограничивается ассортимент услуг, определяются объемы финансовых, кадровых и других ресурсов.

Обращенность социальной работы к конкретной личности ставит социального работника перед проблемой поиска наиболее эффективных приемов, методов, технологий, направленных на восстановление нарушенных связей между личностью и обществом.

Это связано как с расширением числа социально уязвимых членов общества, так и с потребностью совершенствования процесса их поддержки.

В технологии социальной поддержки **социально-экономические методы** – это способы достижения социальных целей на основе экономических принципов. Социальная же цель состоит в обеспечении единства интересов общества, групп и отдельных личностей. Правильность применения экономических методов в технологии социальной работы оценивается их эффективностью, т.е. достижением наибольшего социального эффекта для клиента и общества при оптимальных затратах экономических средств.

Экономические методы социальной работы занимают одно из центральных мест в механизме социальной поддержки, ибо они воздействуют на основные аспекты концепции социальной защиты: с одной стороны, побуждая личность к самореализации ее потенциальных возможностей и самообеспечению, с другой – оказывая человеку, семье, группе конкретную социально-экономическую поддержку в условиях кризисной ситуации. Социально-экономические методы на государственном уровне решают эти задачи через правовую и социальную политику, создание экономических и правовых условий, стимулирующих активную трудоспособную часть общества самим обеспечивать благосостояние – свое, своей семьи и всего общества.

К основному экономическому методу решения этой комплексной социальной задачи можно отнести введение системы минимальных социально-экономических гарантий. Определяющим здесь является законодательное установление минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума.

В отдельные периоды для сохранения уровня обеспечения пенсиями и пособиями применяется такой социально-экономический метод, как компенсация расходов, т.е. возмещение расходов населения различных социальных групп органами власти в связи с ожиданием или наступившим ростом цен, связанных с: катастрофами природного или антропогенного характера; затратами на рождение ребенка; по уходу за инвалидами и др.

В целях социальной защиты применяются и такие социально-экономические методы, как система льгот и компенсаций, а также система государственных пособий отдельным категориям населения, определяемых законодательно.

В экономике социальной работы используются также методы позитивного и нормативного анализа, экономико-математического моделирования, экономического эксперимента и др. Эти методы,

являясь методами научного познания в экономической теории, имеют важное прикладное значение.

Метод нормативного анализа связан с изучением и определением научно обоснованных социально-экономических стандартов и нормативов (допустимого уровня безработицы и бедности, оптимального размера пенсий и социальных пособий и т.д.).

Позитивный анализ исследует взаимосвязи экономических явлений (например, рост цен и снижение уровня жизни).

Экономико-математическое моделирование позволяет определить причины и закономерности изменения экономических процессов и их последствий, а также дает возможность их прогнозирования.

С помощью экономических экспериментов можно рассчитать эффективность моделей социальной поддержки (отдельных групп населения, предпринимательской деятельности социальных служб, организационной структуры пенсионных служб и т.д.).

Выбор экономических методов зависит от объективной ситуации, ресурсного обеспечения, квалификации специалистов на всех уровнях системы социальной защиты населения.

Социальная работа осуществляется в определенном экономическом пространстве, которое входит в социальное пространство в целом. По определению ученых (А.И. Яковлева, Е.И. Холостова и др.), социальное пространство как форма общественного бытия предстает в виде обширного «поля», где на разных уровнях и в разных сферах социальной реальности взаимодействуют органы и учреждения, всесторонне обеспечивающие общественную жизнедеятельность, осуществляются социальные связи и отношения между общественными субъектами (социальные группы, индивиды). Это процесс, развернутый во времени, в непрерывном движении всех структурных элементов и преобразований. В социальном пространстве осуществляются экономические связи и контакты, выражаются многообразные экономические формы и способы сосуществования и взаимодействия социальных субъектов (личность, семья, трудовой коллектив, общность, группа и т.д.), образуя своеобразное экономическое пространство.

Экономическое пространство социальной работы – это постоянно развивающаяся, упорядоченная социальная система, экономическое взаимодействие институтов социальной защиты, ее субъектов и объектов, обеспечивающее условия для нормальной жизнедеятельности членов общества, оптимального удовлетворения их потребностей и реализации творческого потенциала личности. Важнейшей задачей социальной сферы является изучение экономических потребностей субъекта (личности, семьи, коллектива и

т.д.), выявление экономического потенциала по их удовлетворению в соответствии с научно обоснованными нормами и экономическими возможностями общества на данном этапе. В структуре реализации экономических механизмов этого пространства выделяются два основных элемента: государственный (республиканский, региональный и местный) и негосударственный. Экономическое пространство социальной работы включает экономику всей системы социальной защиты, экономику образования, здравоохранения, сферы трудовых отношений, культуры, быта и др. Экономика каждой из этих сфер имеет специфические особенности и выполняет специфические функции. Кроме того, необходимо помнить, что экономические связи социального пространства должны быть направлены на обслуживание абсолютно всего населения государства, а не только тех, кто нуждается в социальной поддержке и помощи.

Сфера трудовых отношений. На предприятиях образуется материальная база социальной защиты населения за счет отчислений в фонды социального обеспечения и социального страхования; создаются рабочие места и условия труда, ведется жилищное строительство, осуществляется социально-бытовое обслуживание работающих, их материально-экономическая поддержка и т.д. Производственные предприятия, учреждения заботятся об отдыхе, лечении, повышении квалификации своих сотрудников. Определенную роль в экономических отношениях играют профессиональные союзы трудящихся. Причем следует отметить, что их значение как выразителей и защитников социальных интересов членов общества в условиях рыночных отношений объективно должна увеличиваться. Возрастает их роль в финансировании целевых строительных программ, строительстве и ремонте жилищного фонда и объектов социальной инфраструктуры, активизации экономической деятельности малого и среднего предпринимательства, создании благоприятных условий для самообеспечения населения.

Сфера здравоохранения. Составной частью экономического пространства социальной работы является здравоохранение. Каждый гражданин, согласно Конституции, имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет соответствующих средств бюджета, страховых взносов, других поступлений. В настоящее время очевидна необходимость поиска новых форм взаимодействия комплекса экономических, социальных, государственных, правовых, экологических и других структур, участвующих в формировании здоровья нации. Для этого нужны новые подходы к организации всей работы в деле охраны здоровья народа, одним из которых может явиться создание в нашем

государстве медико-социальной помощи населению. В настоящее время медико-социальная помощь рассматривается как один из основных механизмов реализации на практике государственной политики в области социальной защиты и поддержки населения. Необходимо рассматривать здоровье как экономическую категорию. Понятие «общественное здоровье», или «экономика здоровья», возникло в связи с необходимостью получить ответ на вопрос о влиянии государства, общественно-экономических отношений на уровень здоровья населения в целом и отдельного человека в частности. Общественное здоровье – это макроэкономический показатель, непосредственно влияющий на расширенное воспроизводство рабочей силы и, следовательно, на процесс материального производства общественного богатства государства и благосостояния человека как объекта социальной работы. Иначе говоря, оно побуждает общество поддерживать высокие показатели здоровья населения (нации, класса, группы, семьи и т.д.) и находить интегральный критерий оценки общественного здоровья. С этой точки зрения, реформирование здоровья должно осуществляться на основе следующих ключевых принципов: повышение профилактической направленности; единство медицинской науки и практики здравоохранения; участие населения в решении финансовых вопросов охраны здоровья; разумная децентрализация управления; создание рынка медицинских услуг; многоканальность финансирования в системе охраны здоровья населения в соответствии с объемом и качеством предоставляемых услуг, медико-социальная профилактика и др.

Сфера образования и воспитания. Одним из субъектов экономического пространства является система образования. Каждый имеет право на образование. В Республике Беларусь, как указано в Конституции, гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, основного, среднего профессионального образования в государственных учреждениях и на предприятиях; каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном учреждении и на предприятиях.

Образование выполняет, по меньшей мере, две важнейшие функции: первая, в широком смысле, – развитие личности, включая ее социализацию, а также духовное, нравственное и художественное развитие; вторая – экономическая функция, подчиненная требованию воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Предпосылкой общественного прогресса является взаимосвязь этих функций. А условием реализации этой взаимосвязи – создание соответствующих ресурсных условий. При этом общество должно руководствоваться основным постулатом: инвестиции в человека, в его всестороннее

развитие – наиболее эффективны и потому должны быть приоритетными.

В Беларуси существует монополия государства во многих социальных сферах, включая и образование. Образование – это и процесс, и результат творческой передачи накопленных предыдущими поколениями духовных, культурных и материальных ценностей. Целью его должно быть создание и всесторонне совершенствование индивидуальных и коллективных ценностей и накопление знаний, которые бы позволили человеку быть хозяином своей судьбы. В переходный период наряду с традиционным государственным возникает и рыночный образовательный сектор. Начало ему было положено законом Республики Беларусь «Об образовании». Развитие негосударственного сектора позволяет направить ограниченные средства на поддержку приоритетных для государства направлений в системе образования.

До 1988 года высшее учебное заведение считалось организацией, причисляемой к непроизводственной сфере, которая практически полностью финансировалась за счет средств государственного (и/или отраслевого) бюджета. Финансирование производилось по утвержденным сметам, оплата труда работников – по действующим твердым ставкам (окладам), а развитие материально-технической и социальной базы – посредством целевых капитальных вложений на расширение, реконструкцию и техническое перевооружение также из средств бюджета.

Начиная с 1989 – 1990 годов на одно из первых мест вышла стратегия частичного самофинансирования за счет внебюджетных средств. Из бюджетной организации вуз превратился в субъект смешанной экономики, у которого доля внебюджетных средств стала занимать все большее место в активах. В средних специальных учебных заведениях платное образование также стало приметой переходного периода. Поступления из госбюджета лишь на 30-40, а в лучшем случае на 50% покрывают расходы, связанные с их функционированием.

Республика Беларусь неизменно устанавливает государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования. Совершенствование экономического пространства образования идет в направлении сохранения основных фондов учреждений образования, их экономического обеспечения как за счет государственного бюджета, так и за счет привлечения дополнительных источников и перехода на многоканальную модель финансирования. В сфере образования предпринимаются меры по сохранению гарантий на получение бесплатного образования, но в то же время создан и расширяется рынок платных услуг.

Не менее важны и вопросы **социально-экономического воспитания**, т.е. педагогически ориентированная и целесообразная система общественной помощи подрастающему поколению в период его включения в социальную жизнь. Воспитание как целостный процесс становления личности включает образование, обучение и развитие детей и подростков. Учитывая специфику экономической концепции воспитания, можно условно вычленить следующие основные функции заинтересованных в ее осуществлении институтов:

- в семье: формирование и закрепление экономических качеств, навыков и умений посредством привлечения всех ее членов к труду, ведению семейного бюджета; воспитание экономически осознанного отношения к материальным ценностям, природной среде, семейному и общественному достоянию; выработка разумных потребностей и умение сочетать их с общественными возможностями;

- в школе: насыщение экономическим содержанием учебного процесса и внеклассной работы, формирование экономических умений и навыков в области планирования экономического расчета, контроля и анализа результатов хозяйственной деятельности. Целью системы социально-педагогического воспитания является формирование экономически грамотной социально-активной личности.

Сфера культуры и искусства. Составной частью экономического пространства являются культура и искусство. В условиях перехода к обществу рыночных отношений происходит сокращение объемов государственного финансирования. Поэтому важное значение приобретает изменение принципов формирования республиканского, региональных и местных бюджетов. Государство обязано обеспечить экономические условия для более широкого применения нетрадиционных форм поддержки отечественной культуры и искусства, которые пока существенно сдерживаются из-за отсутствия должной нормативной и законодательной базы, несовершенства налоговой системы, замедленных темпов структурных преобразований в социально-культурной сфере.

Сфера труда и быта. Важное место в экономическом пространстве социальной работы занимает сфера труда и быта. На одно из первых мест выходит проблема стабильной занятости населения, т.к. она является важнейшим условием повышения уровня жизни граждан. Это выражается в росте явной и скрытой безработицы. Опасно то, что скрытая безработица не используется для переквалификации и переобучения работников в целях дальнейшего их рационального использования. А это в условиях возникновения массовой безработицы порождает опасность невозможности трудоустройства безработных.

Особую значимость приобретают вопросы адресной и социально ориентированной государственной поддержки безработных, приведение в соответствие размера пособия по безработице с фактической величиной прожиточного минимума. В этих условиях основные направления социальной политики в сфере трудовых отношений предполагают:

- предотвращение обвальной безработицы и осуществление социально-экономической поддержки безработных с учетом количества иждивенцев;

- восстановление и укрепление системы контроля за соблюдением законодательства в области государственных гарантий оплаты, режима и охраны труда;

- ратифицирование конвенции Международной организации труда (МОТ), устанавливающей международные стандарты общепризнанных прав работников наемного труда; принятие нового трудового законодательства, а также законов о коллективных трудовых спорах, о статусе профсоюзов и др.

Основной целью социальной политики государства в социально-трудовой сфере становится опора на социальных партнеров – представителей трудящихся и работодателей. Нельзя забывать еще об одном аспекте регулирования экономического пространства социальной защиты в трудовой сфере. Это – социальное страхование. Необходимо повышать ставки страховых отчислений на фонд оплаты труда тех предприятий, где не улучшаются условия труда и не снижается вредность производства. Защищать социальные права работающих следует не снижением возраста выхода на пенсию, а улучшением условий труда. А если это в данный момент невозможно, то должны быть соответствующие поступления в пенсионный фонд, компенсирующие досрочную выплату льготных пенсий.

Для развития народного хозяйства и отдельных его регионов чрезвычайно важно разграничение инфраструктуры на производственную и социально-бытовую. Эти части инфраструктуры должны находиться в оптимальном соотношении во избежание диспропорции в развитии экономики государства. Социально-бытовая инфраструктура – это совокупность отраслей, непосредственно связанных с созданием общих условий для воспроизводства рабочей силы и обеспечением нормальной жизнедеятельности населения. В условиях катастрофического роста стоимости жилья все более возрастает роль государства в гарантированной направленности жилищной политики: доступности молодым и малоимущим семьям льготных кредитов и погашении их части после рождения ребенка; в государственной гарантии исполнения контрактных договоров между строителями и заказчиками на приобретение жилья в рассрочку; в

строительстве дешевого государственного жилья и т.д. Кроме того, необходимо принятие в регионах и на местном уровне социальных программ предоставления жилищных субсидий. В них должно быть предусмотрено постепенное увеличение доли стоимости оплачиваемых гражданами жилищно-коммунальных услуг в их реальной стоимости; дифференциальный подход к различным социальным группам населения и выплата жилищных субсидий, исходя из социальных норм потребления этого вида услуг и скорректированного дохода семьи в соответствии с прожиточным минимумом и числом иждивенцев. Показатели состояния социальной системы и ее экономики прямо и непосредственно влияют на развитие всего общества в государстве и являются определяющими в оценке социального благополучия всего населения как сложной динамически развивающейся биосистемы. Таким показателем ООН определено индекс развития человеческого потенциала как обобщенный показатель результатов деятельности общества в его социальном пространстве.

Сфера социального обслуживания. Определенное место в экономическом пространстве социальной работы занимает система социального обслуживания, включающая комплекс разнообразных целевых услуг различным социальным слоям населения. В связи с кризисным состоянием экономики в период перехода к рынку сфера социального обслуживания находится в ведении государства и ограничивается категориями населения, находящимися в зоне риска. На государственном уровне эта сфера предоставляет минимальные социальные гарантии в виде пенсий, пособий, льгот и услуг в соответствии с законодательно установленными социальными нормативами. На региональном уровне, с учетом местных условий, обеспечивается социально-экономическая поддержка сверх государственного уровня.

Все более значимое место в экономике социальной работы занимают благотворительные фонды, общественные и милосердные организации. Приоритетными становятся программы помощи незащищенным слоям населения, здравоохранению, образованию, культуре и искусству. Происходит профессионализация благотворительных организаций, накапливается опыт экономического взаимодействия с другими субъектами пространства социальной работы.

Таким образом, экономическое пространство социальной работы нуждается в изучении, оптимизации экономических связей его субъектов, совершенствовании экономических отношений между ними, с государством и обществом, а также координации этих

взаимосвязей на основе правового регулирования в условиях формирования рыночных отношений.

3. Государственные социальные гарантии и минимальные социальные стандарты в Республике Беларусь

В обществе рыночных отношений главную функцию социальной защиты берет на себя государство как главный субъект социальной политики и социальной работы. Основные социальные гарантии закреплены в конституции РБ и находят свое подтверждение в социальной политике: в РБ «охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается постоянная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты».

На современном этапе просматриваются 2 основные функции в системе государственной социальной защиты:

- **социальные выплаты и система социального обслуживания** одиноких, престарелых, инвалидов и других подобных категорий, основанные на принципе заботы государства о социально уязвимых членах общества и социальной благотворительности. В то же время социальная защита должна распространяться на все категории населения через систему социальных гарантий.

- **социальные гарантии** – это механизм долговременного действия, предусмотренные законом обязательства государства, направленные на реализацию конституционных прав граждан. Основой государственных социальных гарантий должны стать минимальные социальные стандарты.

Минимальные социальные стандарты – это установленные законодательством государства нормы и нормативы, которые закрепляют уровень социальной защиты, ниже которого опускаться нельзя. Систему государственных минимальных стандартов составляют взаимосвязанные государственные минимальные стандарты в области: - оплаты труда; - пенсионного обеспечения; - образования; - здравоохранения; - культуры; - социального обслуживания; - жилищно-коммунального обслуживания.

Закрепляя в законе «О государственных минимальных стандартах» самый необходимый минимум социальных стандартов, государство делает обязательным их обеспечение для исполнительной власти на всех уровнях, а также для работодателей и предпринимателей всех видов собственности, а не только государственной.

Минимальные пределы государственных гарантий подтверждаются и другими законодательными актами, в т.ч. гражданским и трудовым кодексами, законами «О здравоохранении», «Об образовании», «О культуре» и др.

В качестве государственных минимальных стандартов в области оплаты труда устанавливаются:

- минимальный размер оплаты труда;
- единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы (ЕТС).

Минимальная заработная плата – уровень заработной платы работника неквалифицированного труда, призванный обеспечить ему нормальные условия воспроизводства. Она устанавливается законодательством или специальным соглашением.

Минимальный размер оплаты труда имеет гарантированный характер. Он выражается в том, что работающие вправе претендовать на определенный месячный уровень вознаграждения за труд. Этот уровень не снижается, если норма рабочего времени и нормы труда не были выполнены не по вине работника. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Последние должны начисляться на заработную плату, которая не может быть ниже установленного государством минимального уровня. Неспособность предприятия выплачивать минимальную заработную плату всем своим работникам является одним из признаков банкротства.

Величина минимальной заработной платы обычно определяется посредством исчисления прожиточного минимума, который рассчитывают по нормативам удовлетворения минимальных потребностей в товарах и услугах с учетом уровня цен, и должна соответствовать ему. Если такого соответствия нет, это свидетельствует об отставании экономического развития страны или несовершенстве существующей системы распределения, т.к. минимальная заработная плата – одна из составных минимальных гарантий государства.

Соответствие минимальной заработной платы потребительскому минимуму возможно лишь при стабильной экономической ситуации и определенном высоком уровне производства. В условиях кризиса экономики минимальный размер оплаты труда и иных социальных выплат определяется исходя из реальных экономических условий.

В Законе РБ «О минимальном размере оплаты труда» было установлено соотношение минимальной оплаты труда и стипендий студентам и аспирантам, а также «соответствующие пособия и другие социальные выплаты...»: процентное соотношение между минимальной оплатой труда и минимальной трудовой пенсией,

детскими пособиями, пособиями по безработице, минимуме необлагаемой подоходным налогом оплаты труда, штрафами за нарушение правил дорожного движения и т.д.

Одним из важных аспектов минимальных социальных гарантий являются гарантии защиты от безработицы. В решении этой проблемы есть 2 стороны: создание экономических условий для максимальной занятости и самозанятости населения и государственная поддержка. На снижение уровня безработицы должны быть направлены государственные программы содействия занятости, ежегодно принимаемые правительством, а также разработка и реализация государственной целевой программы создания рабочих мест и осуществления следующих мероприятий:

- поддержка малого и среднего предпринимательства и домашнего труда, не требующего крупных инвестиций;
- более эффективное использование на общественных работах тех, кто стоит на учете в службе занятости;
- профилактика безработицы на основе переквалификации работников, подлежащих сокращению, без прекращения с ними трудового договора;
- расширение в регионах сети частных бюро содействия занятости;
- максимальное обеспечение участками земли отдельных граждан для обеспечения дополнительных доходов семьи, а также инвесторов под обязательство создания рабочих мест.

Государственное регулирование сохраняется в важнейших элементах пенсионной системы, связанных с обеспечением необходимых государственных гарантий.

Государственные стандарты в области образования предполагают: набор общедоступных и бесплатных услуг образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджетов различных уровней; нормы и нормативы предельной наполненности классов и групп в государственных образовательных учреждениях и обеспеченности населения общедоступными и бесплатными услугами; нормы и нормативы социально-экономической поддержки обучающихся; норматив числа студентов, получающих бесплатное высшее профессиональное образование в государственных учебных заведениях и размер стипендии.

В Конституции РБ определены минимальные социальные гарантии в области здравоохранения. Для оценки минимально допустимого уровня удовлетворения потребностей в медицинской помощи используются показатели обеспеченности врачами, больничными койками, амбулаторными учреждениями на 1000 жителей в регионах.

Одной из важнейших функций системы социальной защиты населения является социальное обслуживание, т.е. деятельность по оказанию различных видов услуг, предоставляемых в стационарных и нестационарных условиях в виде правовой, материальной, медико-реабилитационной, социально-психологической и других видах помощи. Государственные гарантии в области социального обслуживания, нормы и нормативы определены законами «Об основах социального обслуживания населения в РБ», «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» и др.

Все минимальные государственные гарантии должны определяться государственным стандартом уровня жизни населения. Понятие «уровень жизни» отражает процесс удовлетворения материальных и духовных потребностей людей. Структура содержания этого понятия может быть представлена в виде системы комплексов потребностей и средств их удовлетворения.

В настоящее время законодательно определяется лишь один аспект данного понятия – прожиточный минимум. **Прожиточный минимум** – есть понятие, характеризующее минимум жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы и развития личности. Это показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического развития детей и подростков.

Для установления стоимостного показателя прожиточного минимума вводится понятие «**бюджета прожиточного минимума**», который представляет собой стоимостную оценку натурального набора, а также включает расходы на налоги и другие обязательные платежи.

В мировой практике применяется 2 основных подхода к построению бюджета прожиточного минимума: нормативный (основан на концепции потребления на научно основанном минимально необходимом уровне) и статистический (на анализе реально складывающихся закономерностей потребления, отражения его текущих особенностей).

Прожиточный минимум и бюджет прожиточного минимума как инструменты социальной политики в условиях ограничения материальных и финансовых возможностей могут быть использованы: в качестве базы для адресной социальной поддержки; в качестве целевых ориентиров при регулировании доходов и потребления малообеспеченных слоев населения; для оценки материальных и финансовых ресурсов, необходимых для реализации перспективных и текущих социальных программ, оказания целевой натуральной помощи малообеспеченным слоям населения; для обоснования

размеров минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости; в качестве одного из критериев малообеспеченности, дающих право на получение различного рода социальных выплат, а в перспективе – на субсидирование бедности.

На размер прожиточного минимума влияют потребности населения, которые зависят от природно-климатических условий и национальных традиций, половозрастного состава и плотности населения, размера и структуры семей, характера расселения, экономического развития территории, соотношения различных отраслевых и профессиональных групп работающих, уровня региональных цен. Бюджет прожиточного минимума рассчитывается не только в среднем на душу населения, но и отдельно для трудоспособных граждан (мужчин и женщин), пенсионеров, подростков от 7 до 15 лет, детей до 6 лет. Такие расчеты позволяют формировать прожиточный минимум практически для любых по составу семей: с детьми и без детей, многодетных или неполных семей и т.д.

От величины прожиточного минимума в процентном соотношении должны устанавливаться размер минимальной заработной платы, размер трудовых пенсий, пособий и стипендий. Его величина является основой для установления минимальных расходов на содержание граждан в стационарных учреждениях и т.д. В этом смысле прожиточный минимум должен выступать в качестве важнейшей социальной гарантии государственно регулируемого механизма.

Таким образом, минимальные социальные гарантии составляют основу системы социальной защиты населения в обществе рыночных отношений. Они устанавливаются государством в соответствии с законодательством и возможностями их финансового обеспечения.

4. Динамика материального благосостояния и экономическая дифференциация населения

Экономические основы социальной работы предполагают, что при формировании системы минимальных государственных стандартов уровня жизни на первое место выдвигается задача утверждения на государственном уровне минимума материальной обеспеченности и материального благосостояния.

Благосостояние – это обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами (предметами, услугами и условиями), удовлетворяющими определенные человеческие потребности. Благосостояние зависит от уровня развития производительных сил и характера господствующих

производственных отношений. Оно характеризуется уровнем и качеством жизни; обеспечением конституционных прав населения и степенью участия в управлении государством; средней продолжительностью жизни как обобщающим показателем.

Уровень жизни – это потребление населением материальных и духовных благ и степень удовлетворения потребностей в данных благах на определенной ступени развития общественного производства. В свою очередь он зависит от таких количественных и качественных показателей, как уровень и структура потребления товаров и услуг; уровень и динамика цен на основные предметы потребления, тарифов коммунальных и транспортных услуг; продолжительность рабочего дня и рабочей недели; условия труда; жилищные условия; объем выплат и льгот из общественных фондов потребления; развитие социальной инфраструктуры в обществе.

Показатели уровня жизни могут измеряться следующим образом:

- в натуральных единицах (например, среднедушевое потребление мяса в год, кг);
- в текущих или сопоставимых ценах (доходы, объем товарооборота);
- в процентах или рангах (по месту расположения в ранжированном ряду однородных показателей).

Существуют классификации показателей, упомянутых в последних единицах измерения уровня жизни, по отдельным признакам. *К общим* показателям относятся, например, размеры национального дохода на душу населения, *к частным* – уровень и способы потребления, условия труда и т.д. Деление показателей на объективные и субъективные связано с обоснованием изменений в жизнедеятельности людей. *Объективные* показатели имеют объективную базу, *субъективные* основаны на мнении людей. *Количественные* показатели характеризуют объем потребления конкретных материальных благ и услуг, *качественные* – качественную сторону благосостояния населения.

Система показателей уровня жизни населения различается по странам, но основные ее разделы строятся на основе классификации ООН и используются для международных сопоставлений. Сюда включается 12 групп показателей: демографические; санитарно-гигиенические условия жизни; жилищные условия; образование и культура; условия труда и занятость; доходы и расходы населения; индексы потребительских цен; транспортные средства; организация отдыха; социальное обеспечение; свобода человека.

Основные сравнительные социально-экономические показатели уровня жизни, разработанные в рамках ЕС, выглядят следующим образом:

1. Население: плотность проживания на 1 кв. км, рождаемость, смертность, поло-возрастная структура, период удвоения численности населения.

2. Занятость: уровень трудовой активности, доля работающих по найму, структура по профессиям и отраслям.

3. Уровень жизни: душевое производство ВВП, потребительские расходы на душу в день; число легковых машин, телевизоров, телефонных аппаратов на 1000 чел.

4. Душевое потребление мяса, зерна и риса, энергии, в том числе в домашнем хозяйстве.

5. Индекс потребительских цен.

6. Здоровье: детская смертность, общая предстоящая продолжительность жизни.

7. Образование: доля школьников и студентов от общей численности населения, лиц с начальным, неполным средним, законченным средним и высшим образованием.

В большинстве стран мира разработаны аналогичные системы показателей уровня жизни, имеющие некоторые особенности. Вместе с тем общей тенденцией в исследовании уровня жизни на современном этапе является перенесение акцентов с показателей, характеризующих рост доходов и материального потребления, на показатели, отражающие здоровье, образование, досуг человека.

В Беларуси оценка уровня жизни осуществляется по трем направлениям.

1. Распределение и дифференциация населения по уровню доходов (ряд распределения населения по размеру среднедушевого денежного дохода, кривая Лоренца, индекс Джини, коэффициент фондов, децильный коэффициент дифференциации).

2. Уровень и распределение низких доходов (величина прожиточного минимума, численность населения с доходами ниже прожиточного минимума, дефицит дохода, индекс глубины бедности, индекс остроты бедности).

3. Исследование баланса денежных доходов и расходов населения (доходы и их структура, расходы и их структура, превышение расходов над доходами, и наоборот).

Некоторые ученые предлагают дополнить указанную систему оценок показателями по блокам «Система социальной защиты», «Социальная сфера», «Окружающая среда», «Валовой региональный продукт».

Качество жизни характеризуется уровнем образования и медицинского обслуживания, характером труда, состоянием окружающей среды, социальным положением, чистотой морально-этических норм в обществе.

Вместе с тем наиболее распространенная точка зрения состоит в том, что **качество жизни** – это уровень развития и степень удовлетворения всего комплекса потребностей людей.

Качество и уровень жизни тесно взаимосвязаны, причем качество жизни как более широкое понятие отражает намного больший спектр потребностей людей. Качество жизни объективно. Это предполагает, что критерием оценки данной категории выступают, научно обоснованные нормативы потребления населения. Соотношение фактического удовлетворения потребностей с разработанными нормативами говорит о степени удовлетворения потребностей отдельных людей, их групп, общества в целом. Если степень удовлетворения той или иной потребности невелика, это свидетельствует о неблагоприятной ситуации, сложившейся в том или ином секторе экономики.

Вместе с тем потребности субъективны. Каждый человек имеет свою шкалу предпочтений, вследствие чего одна и та же степень удовлетворения конкретной потребности по-разному оценивается разными индивидами. Поэтому определить удовлетворенность людей качеством их жизни на данном этапе развития человеческой цивилизации не представляется возможным. И, наконец, качество жизни, объединяя многие аспекты уровня жизни, делает в них акцент на качественную определенность. Так, говоря о питании как одной из важнейших составляющих в удовлетворении потребностей, нельзя ограничивать анализ количеством килограммов потребляемых продуктов или калорийностью рациона, следует также обратить внимание на такие качества питания, как регулярность, разнообразие и т.п.

Итак, если исследования уровня жизни предполагают применение объективных показателей, то в исследовании качества жизни упор делается на качественные различия, на удовлетворенность качеством жизни самих людей. В связи с этим пока не существует единой точки зрения на набор составляющих, характеризующих качество жизни.

Белорусские ученые предлагают при исследовании качества жизни опираться на следующие характеристики, дополняющие количественные показатели уровня жизни:

- состояние здоровья – физические и умственные возможности людей, их самочувствие, длительность и тяжесть болезней;
- качество питания – его состав, ценность, вкусовые качества, свежесть и экологическая чистота продуктов, регулярность питания;
- состояние образования и культуры – уровень обучения, степень овладения научными знаниями, доступность библиотек, музеев и т.п.;

– качество жилья – удобство планировки, и благоустройство населенных пунктов, обустройство и обстановка жилища;

– условия и характер труда – его напряженность и эффективность, уровень производственного травматизма, свобода в выборе профессии и специальности и др.;

– качество свободного времени и условия отдыха – разнообразие занятий в свободное время, характер просмотра телепередач, наличие и характер хобби, время на самообразование, смысл свободного времени, достаточная продолжительность отдыха, доступность домов отдыха и санаториев;

– благополучие семейной жизни – ощущение личного счастья и удовлетворенности.

В рамках международных сопоставлений особый интерес представляет система оценки качества жизни, предложенная в 1997 г. Мировым банком, согласно которой качество жизни в разных странах можно сопоставить посредством сравнения следующих показателей: 1) плотность населения (чел. на кв. км); 2) ВВП в долларах на душу населения: а) в долларах по курсу и б) в долларах по покупательной способности; 3) бедность – процент населения, имеющего доход менее 1 дол. в сутки на человека; 4) уровень детской смертности – число умерших на 1000 родившихся; 5) общая фертильность женщин – число рождений на 1 женщину; 6) доля грамотного населения старше 15 лет (в %); доля населения, имеющего доступ к санитарии, защите от эпидемии, пользующегося коммунальными удобствами.

Несмотря на разнообразие показателей, оценивающих качество жизни, следует заметить, что эта категория носит исторический характер и может варьироваться как в разрезе отдельных стран, так и по временным промежуткам. Рост общественного производства и уровня развития производительных сил изменяет потребности людей, их предпочтения и представления об окружающем мире, а следовательно, должны изменяться и параметры измерения качества жизни.

5. Государственное социальное страхование в Республике Беларусь

В Конституции РБ Указано, что каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Поощряется добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

Основными видами социального обеспечения являются:

- **пенсии** по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальные;
- **пособия** по безработице, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, многодетным и одиноким матерям, на детей, инвалидам с детства и др.;
- **содержание и обслуживание** детей, престарелых, инвалидов в стационарных учреждениях;
- **для инвалидов**: профессиональное обучение, трудовое устройство, протезно-ортопедическая и медико-социальная помощь, льготы и преимущества, медико-социальная экспертиза, реабилитация и др.

Социальное обеспечение осуществляется на основе принципов всеобщей доступности, всесторонности и многообразия его видов в размерах, соответствующих сложившемуся уровню экономики.

Организационной структурой социального обеспечения, выполняющей функции последнего, являются различные государственные органы, министерства, ведомства, службы и учреждения социальной защиты и негосударственные учреждения.

Экономическую основу социального обеспечения составляют государственный бюджет и социальное страхование, которые различаются между собой по источникам финансирования. Выплаты по социальному страхованию производятся из страховых фондов, образуемых за счет отчислений на социальное страхование. Они взимаются как с предприятий, так и с трудящихся. Государственные вложения осуществляются за счет ассигнований из государственного и местного бюджетов.

Социальное страхование – это система материального обеспечения граждан при наступлении нетрудоспособности, старости и в иных случаях, предусмотренных законом. Оно распространяется на всех трудящихся и осуществляется за счет страховых взносов самих граждан.

Основными признаками социального страхования являются: предварительный учет или прогнозирование риска; коллективная ответственность за индивидуальный риск; определение внутренней структуры страховых учреждений (способ управления и ведения дел); определение круга действий (местное и частное страхование); всеобщее страхование, охватывающее всю территорию страны и значительное число граждан; международное страхование.

В Республике Беларусь используется главным образом государственное социальное страхование, главными принципами которого являются:

- гарантированность пенсий, пособий и иных выплат в соответствии с законодательством;
- дифференциация условий и размеров пенсий, пособий и других выплат по государственному страхованию;
- распространение системы социального страхования на всех работающих и работавших граждан и нанимателей независимо от формы собственности предприятия и вида трудовой деятельности.

Финансирование всех видов социального страхования основано на страховых взносах работодателей, работников, самозанятого населения. Источниками финансирования пенсий и иных страховых выплат являются страховые взносы нанимателей (35% фонда заработной платы) и работников (1% начисленного заработка).

Современная система государственного страхования в Беларуси включает страхование старости, инвалидности, потери кормильца, временной нетрудоспособности, беременности и родов, безработицы, медицинское страхование. Соответственно выделяют следующие виды выплат по государственному социальному страхованию: пенсии, пособия и компенсации в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, пособия по беременности и родам, пособия по временной нетрудоспособности, пособия по безработице и другие.

Практическая часть

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие 1

Тема: Теоретико-методологические основы курса

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет и задачи курса «Экономика социальной работы» (ЭСР).
2. Экономическая основа курса. Макро- и микроэкономика. Производство. Распределение. Обмен. Потребление.
3. Принципы ЭСР: общие и специфические.
4. Методы ЭСР, их характеристика.
5. Понятие «экономическое пространство социальной работы». Социальное пространство как компонент экономического пространства социальной работы.
6. Структура социального пространства, характеристика ее звеньев.

Тематика рефератов:

1. Развитие системы здравоохранения в Республике Беларусь.
2. Экономические основания системы образования и воспитания в Беларуси.

Задание:

- 1) Сделать копию статьи, касающейся экономических основ социальной работы, т.е. системы льгот, пособий, социальной помощи, социально-экономических аспектов трудовой, образовательной, медицинской и других сфер, оказание социальных услуг, услуг ЖКХ населению, из «свежего» информационного издания РБ («Экономика Беларуси: итоги, тенденции, прогнозы», «Охрана труда и социальная защита» (журналы), «Белорусы и рынок», «Советская Белоруссия», «Рэспубліка» (газета) и т.д.;
- 2) Изучить ее и составить краткий план;
- 3) Выписать основные социально-экономические понятия и найти их определения в «Экономическом словаре», «Энциклопедии социальной работы» или других словарях и энциклопедиях и поместить их в специально отведенной тетради по курсу «Экономика социальной работы»;
- 4) Подготовиться к сжатою сообщению по заметке.

Литература для изучения:

1. Буйкевіч Н.В. Сістэма сацыяльнай дапамогі і яе рэфармаванне ў Рэспубліцы Беларусь // Весці НАН Беларусі. Сер. Гуманітарных навук. - № 2. – 2005.
2. Конституция РБ.
3. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы. – М., 1999.
4. Программа социально-экономического развития РБ на 2006-2010 г.г.
5. Райзберг Б.А., Лозовский Л.М., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд-е. – М.: Инфра, 1998.
6. Социальная работа: теория и организация: Учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бутова и др.; Под ред. П.П. Украинец. – Мн., 2005.
7. Социальная работа: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2003.
8. Социология: Учебное пособие / Под ред. П.С. Емшина, Д.З. Мутагирова, Н.Г. Скворцова. – СПб., 2004.
9. Статистический ежегодник РБ, 2004 (Стат сб.) Минстат РБ – мн., 2004.
10. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / Под ред. П.Д. Павленка: Учебное пособие. – М., 2005.
11. Холостова Е.И. Социальная политика: Учебное пособие. – М., 2005.
12. Шавель С.А., Смирнова Р.А. Социальная политика современной Беларуси. – Мн., 1996.
13. Экономическая теория / Н.И. Базылев, С.П. Гурко, М.Н. Базылина и др. – Мн., 2002.
14. Энциклопедия социальной работы: В 3 т. – М., 1993.

Семинарское занятие 2

Тема: Политика государства в системе социальной защиты населения

Вопросы для обсуждения:

1. Место социальной защиты населения в системе социально-экономической политики государства.
2. Государственные гарантии и минимальные социальные стандарты в системе социальной защиты населения.
3. Социальное обеспечение, его виды и экономическая основа.
4. Социальное страхование, его признаки.

Тематика рефератов:

1. Исторические условия развития системы социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения в обществе.
2. Сущность экономической политики государства.
3. Система социального обеспечения в Республике Беларусь.

Тематика сообщений:

1. Государственные социальные стандарты в сфере образования.
2. Государственные социальные стандарты в сфере пенсионного обеспечения.
3. Государственные социальные стандарты в сфере социального обслуживания.
4. Целесообразность функционирования системы социального страхования в Беларуси.

Задание:

1. Изучить и законспектировать законодательные и нормативные акты РБ, касающиеся построения и функционирования системы пенсионного обеспечения, а именно трудовых пенсий, социальных пенсий, пенсий по потере кормильца:
 - Закон РБ от 17 апреля 1992 года «О пенсионном обеспечении»;
 - Закон РБ от 31 января 1995 года «Об основах государственного социального страхования»;
 - Закон РБ от 6 января 1999 года «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования»;
 - Закон РБ от 12 июня 2001 года «О ветеранах».

Литература для изучения:

1. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы. – М., 1999.
2. Программа социально-экономического развития РБ на 2006-2010 г.г.
3. Социальная работа: теория и организация: Учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бурова и др.; Под ред. П.П. Украинец. – Мн., 2005.
4. Социология: Учебное пособие / Под ред. П.С. Емшина, Д.З. Мутагирова, Н.Г. Скворцова. – СПб., 2004.
5. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / Под ред. П.Д. Павленка: Учебное пособие. – М., 2005.
6. Холостова Е.И. Социальная политика: Учебное пособие. – М., 2005.
7. Шавель С.А., Смирнова Р.А. Социальная политика современной Беларуси. – Мн., 1996.
8. Энциклопедия социальной работы: В 3 т. – М., 1993.

Семинарское занятие 3

Тема: Динамика материального благосостояния и экономическая дифференциация населения

Вопросы для обсуждения:

1. Уровень и качество жизни как характеристика материального благосостояния населения.
2. Социальная составляющая уровня и качества жизни.
3. Стратификация общества как социальная проблема.
4. Бедность населения и проблемы ее преодоления в переходной экономике.
5. Типы флуктуации, их характеристика.
6. Возрастание роли экономической функции семьи в системе социальной защиты населения.

Задание:

Пользуясь Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2010-2015 г.г., сделать реальный анализ динамики уровня и качества жизни белорусов с 2014 по 2015 г.г. и прогностический анализ динамики уровня и качества жизни белорусов с 2015 по 2016 г.г.

Тематика докладов:

1. Уровень и качество жизни: разграничение и точки соприкосновения понятий.
2. Стоимостная оценка уровня жизни и ее влияние на систему социальной защиты населения.
3. Проблемы малообеспеченности в Республике Беларусь.
4. Статус семьи как микроэкономической ячейки общества в государстве.

Литература:

1. Бондарь Н.Н., Терлиженко А.И. Социальная политика в Республике Беларусь. – Мн., 2005.
2. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы. – М., 1999.
3. Потапова И.О. Уровень жизни населения: содержание, формы и факты роста. – Мн., 2001.
4. Проблемы повышения уровня и качества жизни населения Республики Беларусь: Сб. научн. тр. – Мн., 2004.
5. Программа социально-экономического развития РБ на 2006-2010 г.г.
6. Республика Беларусь в цифрах: Крат. стат. сб. – Мн., 2004.

Семинарское занятие 4

Тема: Финансирование социальной работы

Вопросы для обсуждения:

1. Основные источники финансирования.
2. Налогообложение в системе финансирования социальной работы.
3. Экономика социальных служб.
4. Оплата труда работников социальных служб.
5. Эффективность социальной работы.

Задание:

Написать эссе на тему: «Неординарные предложения по финансированию социальной работы», используя творческое воображение и следующие источники:

1. Асеев В.Г. Нормативное управление социальным развитием. – М., 1989.
2. Ветров Н.С. Финансирование социальных программ в странах Запада. – М., 1993.
3. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы. – М., 2001. – С.85-120.

Литература

Основная

1. Антонова Н.Б. Государственное регулирование экономики: Учебник. – Мн., 2002.
2. Асеев В.Г. Нормативное управление социальным развитием. – М., 1989.
3. Бондарь Н.Н., Терлиженко А.И. Социальная политика в Республике Беларусь: Учебное пособие. – Мн., 2005.
4. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похващев В.А. Занятость населения: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2001.
5. Дурович А.П. Основы маркетинга: Учебное пособие. – М., 2004.
6. Закон РБ «О занятости населения».
7. Закон РБ «О защите прав инвалидов».
8. Закон РБ «О пенсионном обеспечении».
9. Закон РБ «О прожиточном минимуме».
10. Кодекс о браке и семье РБ.
11. Козлов А.Г. Социальная сущность безработицы. – М., 2000.
12. Конституция РБ.
13. Левин В.К., Петрович М.В. Экономическая функция семьи. – М., 1984.
14. Менеджмент социальной работы: Учебное пособие. – М., 2001.
15. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы. – М., 1999.

16. Положение о порядке и условиях организации и финансирования из средств государственного фонда содействия занятости временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул.
17. Программа социально-экономического развития РБ на 2001-2005 г.г. – Мн., 2000.
18. Райзберг Б.А., Лозовский Л.М., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд-е. – М.: Инфра, 1998.
19. Статистический ежегодник РБ, 2004 (Стат сб.) Минстат РБ – мн., 2004.
20. Трудовой кодекс РБ.

Дополнительная

1. Базылева М.Н. Формирование и развитие трудовых отношений в Республике Беларусь // Вестник Белорусского государственного экономического университета, - № 2. – 2004.
2. Буйкевіч Н.В. Сістэма сацыяльнай дапамогі і яе рэфармаванне ў Рэспубліцы Беларусь // Весці НАН Беларусі. Сер. Гуманітарных навук. - № 2. – 2005.
3. Денисов Н. Социальное расслоение общества: причины, последствия, меры по ограничению // Экономист. – 1997. - №1.
4. Конвенция МОТ // Человек и труд. - 1992. – № 2.
5. Морова А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений. – Мн., 2000.
6. Потапова И.О. Уровень жизни населения: содержание, формы, факторы роста. – Мн., 2001.
7. Рубин И.И., Котляров И.В. Материальный достаток, как его понимать. – Мн., 1990.
8. Социальная работа: теория и организация: Учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бурова и др.; Под ред. П.П. Украинец. – Мн., 2005.
9. Социальная работа: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2003.
10. Социология: Учебное пособие / Под ред. П.С. Емшина, Д.З. Мутагирова, Н.Г. Скворцова. – СПб., 2004.
11. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / Под ред. П.Д. Павленка: Учебное пособие. – М., 2005.
12. Холостова Е.И. Социальная политика: Учебное пособие. – М., 2005.
13. Шавель С.А., Смирнова Р.А. Социальная политика современной Беларуси. – Мн., 1996.
14. Экономически активное и неактивное население, занятость и безработица в РБ. – Стат. Сб. – Мн., 2001.
15. Экономическая теория / Н.И. Базылев, С.П. Гурко, М.Н. Базылина и др. – Мн., 2002.
16. Энциклопедия социальной работы: В 3 т. – М., 1993.

Промежуточный контроль по модулю

Тематика исследовательских проектов по МОДУЛЮ 1 «СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ»

1. Социальная защита населения в Республике Беларусь.
2. Модели социальной защиты населения.
3. Социальные гарантии.
4. Состав государственных минимальных стандартов в Беларуси.
5. Минимальные стандарты оплаты труда в Республике Беларусь (*минимальная заработная плата, тарифы оплаты труда, определяемые по тарифным коэффициентам ЕТС*).
6. Пенсионное обеспечение в Беларуси.
7. Образование в РБ (*перечень бесплатных образовательных услуг, государственные образовательные стандарты*).
8. здравоохранение в Беларуси (*нормативы бюджетного финансирования расходов на здравоохранение на одного жителя, перечень бесплатных медицинских услуг, оказываемых в государственных учреждениях здравоохранения, нормы и нормативы льготного обеспечения лекарственными препаратами*).
9. Функционирование учреждений культуры в Республике Беларусь (*перечень бесплатных и общедоступных услуг, оказываемых государственными учреждениями культуры, нормы и нормативы обеспечения населения государственными учреждениями культуры, оказывающими бесплатные и общедоступные услуги*).
10. Жилищно-коммунальное обслуживание (*нормы общей площади жилого помещения, бесплатно предоставляемые жилые помещения социального пользования, перечень и объемы предоставляемых коммунальных услуг, уровень платежей граждан в процентах от стоимости коммунальных услуг*).
11. Социальная поддержка и социальное обслуживание (*пособия в связи с рождением ребенка и воспитанием детей, пособия, материальная помощь малообеспеченным и находящимся в трудной жизненной ситуации гражданам, перечень бесплатных услуг, оказываемых государственными учреждениями социального обслуживания*).
12. Система социального страхования в Беларуси.
13. Социальная помощь (*программы социальной помощи, принцип адресности, система льгот*).
14. Социальное обслуживание в Республике Беларусь.
15. Динамика и структура расходов населения в Беларуси.

16. Динамика структуры доходов населения в Республике Беларусь.
17. Социальная составляющая уровня и качества жизни.
18. Бедность и проблемы ее преодоления в переходной экономике.
19. Формы проявления бедности.
20. Показатели измерения уровня бедности.
21. Проблемы малообеспеченности в Республике Беларусь.
22. Нормативно-правовое обеспечение социальной защиты в Беларуси.
23. Демографическая политика в Беларуси.
24. Политика занятости в Республике Беларусь.
25. Социальная защита пожилых людей в РБ.
26. Защита прав инвалидов в Беларуси.
27. Социальная защита семьи в РБ.
28. Социальная защита детей, оставшихся без попечения родителей в РБ.
29. Социальная защита детей-сирот в Беларуси.
30. Социальная защита материнства и детства в РБ.
31. Социальная защита пострадавших от катастрофы на ЧАЭС в Беларуси.

Требования к содержанию и оформлению исследовательских проектов

1. Титульный лист
2. Должна быть ссылка на соответствующие рассматриваемой проблеме законодательные и нормативные акты РБ (название, источник, год, регистрационный номер (если имеется), №№ страниц).
3. Проект состоит из Введения, Основной части, Заключение, Списка использованных источников.
4. Проект подается в печатном варианте.

Вопросы к зачету

1. Предмет и задачи курса «Экономика социальной работы».
2. Принципы экономики социальной работы.
3. Методы экономики социальной работы.
4. Экономическое пространство социальной работы.
5. Экономика здравоохранения, финансовое обеспечение, тенденции и показатели развития.
6. Государственные минимальные социальные стандарты в системе здравоохранения.
7. Экономика образования, финансовое обеспечение, тенденции и показатели развития.
8. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере образования.

9. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере жилищно-коммунального хозяйства.
10. Сфера трудовых отношений и занятости. Государственные гарантии защиты от безработицы.
11. Минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда.
12. Минимальный потребительский бюджет как социально-экономический параметр.
13. Бюджет прожиточного минимума как социально-экономический параметр.
14. Государственное социальное страхование, его признаки и принципы.
15. Деятельность ФСЗН. Порядок исчисления страховых взносов в ФСЗН.
16. Обязательные социальные отчисления в «Белгосстрах» по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
17. Виды выплат из ФСЗН, их размеры.
18. Благосостояние как показатель уровня жизни населения.
19. Уровень жизни, его показатели.
20. Качество жизни, его показатели.
21. Понятие бедности. Теоретические концепции бедности. Социально-экономическая поддержка бедных слоёв населения.
22. Дифференциация населения по уровню доходов. Стратификация, её причины.
23. Методы определения социально-экономического неравенства.
24. Характеристика флуктуации, её типология.
25. Характеристика семьи как экономической ячейки общества.
26. Пенсионная система Республики Беларусь на современном этапе, направления её реформирования.
27. Право граждан в Республике Беларусь на пенсионное обеспечение. Виды пенсий.
28. Трудовые пенсии по возрасту в Республике Беларусь, их размеры.
29. Трудовые пенсии по инвалидности в Республике Беларусь, их размеры.
30. Трудовые пенсии по случаю потери кормильца в Республике Беларусь, их размеры.
31. Трудовые пенсии за выслугу лет в Республике Беларусь, их размеры.
32. Трудовые пенсии за особые заслуги перед республикой, их размеры.
33. Исчисление стажа работы для назначения трудовых пенсий.

34. Социальные пенсии в Республике Беларусь.
35. Факторы, влияющие на размер трудовых пенсий по возрасту.
36. Понятие индивидуального коэффициента заработка (ИКЗ), порядок его расчёта.
37. Понятие регрессивной шкалы, применяемой при исчислении пенсий.
38. Надбавки, доплаты и повышения к пенсиям.
39. Профессиональные пенсии, их сущность.
40. Добровольное страхование дополнительной пенсии в Республике Беларусь.
41. Заработная плата, её функции.
42. Виды вычетов из заработной платы.
43. Системы исчисления заработной платы в Республике Беларусь.
44. Тарифная система оплаты труда в Республике Беларусь. Фонд оплаты труда.

МОДУЛЬ 2. МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Теоретическая часть

Тема 1. Маркетинг услуг в системе экономического пространства социальной работы. Маркетинговые исследования в сфере социальных услуг

Сегментирование рынка – это процесс деления потребителей данного рынка на отдельные группы, каждая из которых предъявляет свой специфический спрос на рынке. Для каждой из этих групп необходимы различные услуги и комплексы маркетинга.

Главной задачей при проведении сегментирования является выбор признаков сегментации. Здесь учитываются географические (рассматриваются клиенты, проживающие на определенной территории), демографические (предполагает разбиение клиентов на отдельные группы с учетом пола, возраста, размера семьи, образа жизни), социально-экономические (выделяются группы покупателей с учетом уровня доходов, принадлежности к общественному классу, профессии), национально-культурные (выделение групп покупателей с учетом их национальности и образования), личностные (согласно определенным характеристикам личности) и поведенческие факторы (группы покупателей выделяют в зависимости от их знаний, отношений, характера использования и реакции на этот товар).

Наряду с общими признаками сегментирования в сфере услуг принята сегментация по группам клиентов и видам услуг.

Сегментация по группам клиентов:

- Организация (исследуются отрасль, размер предприятия, форма собственности, местоположение, характеристика предприятия, финансовое положение, объем реализации и т.д.)
- Население (исследуются уровень доходов, демографические факторы, место жительства, жизненный стиль, положение в обществе, уровень образования)
- Географический регион (исследуются факторы, характерные для данного региона: средний доход, демографические характеристики, местоположение).
- Сегментация по услугам включает в себя анализ:
 - Выгоды клиентов
 - Уровня обслуживания
 - Уровня цен
 - Степени контакта с потребителем
 - Квалификации потребителя
 - Качества услуги
 - Наличия дополняющих факторов.

В связи с вышеизложенным, на рынке услуг выделяют специфические группы клиентов:

- клиенты, «сверхчувствительные» к обслуживанию;
- клиенты, выбирающие поставщиков услуг в зависимости от характера своих потребностей;
- клиенты, ориентирующиеся на «самодеятельность» в сфере услуг.

При выборе целевого рынка необходимо:

- оценить привлекательность сегмента;
- определить рынок, обеспечивающий приемлемый доход;
- ориентироваться на несколько сегментов или достаточно одного;
- уточнить, нуждается ли целевой рынок в данных услугах.

Для проведения оценки привлекательности сегмента рассматриваются следующие его параметры: емкость; доступность; перспективность; прибыльность; защищенность от конкурентов; эффективность работы с точки зрения наличия ресурсов, технологий, опыта их эффективного использования.

Целью исследования конкурентов является выявление сильных и слабых сторон. Проводя анализ конкурентов, необходимо выделить их основные группы:

- прямые конкуренты (оказывают те же услуги, имеют высокие показатели роста;

- конкуренты, использующие схожие стратегии маркетинга услуг (оказывают схожие или те же услуги, но на других сегментах рынка);
- потенциальные конкуренты (те, которые могут оказывать данные услуги).

При исследовании конкурентов необходимо анализировать количественные и качественные данные.

Анализ количественных данных предполагает ответы на следующие вопросы:

- какие предприятия сферы услуг являются конкурентами?
- какие виды услуг оказывают конкуренты?
- кто является основным конкурентом?
- как они продвигают свои услуги?
- какую ценовую политику осуществляют?
- какие другие показатели оказывают влияние на деятельность конкурентов?

Анализ качественных показателей предполагает исследование:

- известности предприятия;
- квалификации персонала;
- приверженности потребителей;
- системы управления;
- стратегий деятельности на рынке.

Для систематического анализа целесообразно вести картотеку конкурентов по показателям: наименование предприятия, оказываемые услуги, цены на услуги, клиенты, способы продвижения услуг. При исследовании конкурентов необходимо определить конкурентные преимущества. При этом оцениваются осязаемые ресурсы (основные фонды, денежные средства) и неосязаемые ресурсы (торговая марка, имидж предприятия, квалификация персонала).

В целом к конкурентным преимуществам следует отнести: известное имя; квалификацию персонала; качество услуг; индивидуальный контакт с клиентами; ориентацию на потребителя, его запросы; эффективную рекламу; развитую сеть филиалов; выгодное месторасположение; материальную базу; комплекс дополнительных услуг.

Конкурентные преимущества являются основой для разработки стратегии предприятия:

- стратегия низких затрат (это не означает обязательной низкой цены, конкурентное преимущество может являться в более высоком размере прибыли за счет невысоких издержек);
- стратегия дифференциации услуг (приспособление их к нуждам определенных групп потребителей);

- стратегия первоходца (фирмы инновационного типа, используя технологические преимущества, предлагают качественно новые виды услуг).

После исследования конкурентов необходимо определить позицию услуги на рынке. Под позиционированием понимается определение позиции услуги на выбранном сегменте по сравнению с аналогичными услугами фирм конкурентов.

Позиция услуги на рынке складывается из трех составляющих:

- 1) выбор атрибута позиционирования (ключевого преимущества услуги, позволяющее клиенту удовлетворить свои потребности и являющееся основой мотивации приобретения услуги). В качестве параметров атрибута позиционирования могут быть: цена, имидж, качество, комбинация выгод, способ использования услуги, решение специфических задач, дополнительные услуги;
- 2) позиционирование проводится для конкретного целевого рынка, т.к. для разных сегментов атрибуты позиционирования будут различными;
- 3) позиционирование должно учитывать позицию конкурентов, которые оказывают услуги для данного целевого рынка. Здесь необходимо учитывать взаимозаменяемость услуг, однако нужно иметь в виду, что в сфере услуг взаимозаменяемость значительно ниже.

Помимо этого, позиционирование можно проводить с учетом занимаемой доли рынка по отношению к конкурентам. Это направление может быть эффективным, если фирма предлагает услуги более высокого качества, чем услуги конкурентов. А также если емкость рынка позволяет оказывать услуги нескольким конкурирующим предприятиям.

Второе направление позиционирования – это вывод на рынок новой услуги.

Тема 2. Социальный менеджмент как система субъект-субъектных отношений. Управленческие технологии в системе менеджмента социальной сферы: сущность, виды.

Функции управления являются разнообразными видами работ, которые необходимо выполнять в процессе управления каким-либо объектом.

Выполнение функций может рассматриваться применительно к должности (функции работника, должностного лица), подразделению (функции отдела, службы и т.д.), органу управления (функции министерства, госкомитета и др.). Функции управления отражают

разделение, специализацию и кооперацию управленческого труда как по горизонтали, так и по вертикали.

Соотношение понятий «цель», «задача», «функции управления». Цель и задачи, как правило, требуют для реализации целого ряда функций. То есть достижение цели, задачи складывается из определения, какие функции нужно выполнять, и практической их реализации (кто и как их выполняет).

Виды функций. Функции подразделяют на два вида – общие (основные) и конкретные (специализированные, специальные).

В настоящее время общие функции следующие: прогнозирование (научно-техническое и социально-экономическое), планирование (научно-техническое, социально-экономическое и организационное), организация (имеет несколько смысловых значений), активизация (стимулирование, мотивация), координация, учет и контроль.

Практический смысл общих функций состоит в том, что они охватывают весь цикл управления (от постановки целей, задач в планировании и последующего учета, контроля фактических результатов) и многообразие конкретных функций связано с выполнением общих.

Конкретные функции с разной степенью подробности (что находит отражение в их формулировках) отражают потребности (текущие и перспективные) процесса управления данным объектом, его частью или элементом.

Основные проблемы в области конкретных функций заключаются в следующем:

1) определение состава функций, которые необходимо выполнять при управлении (руководстве) данным объектом. Для этого используются аналоговый подход, рекомендуемые наборы (перечни), модульный принцип (количественно-качественные характеристики объектов и субъектов управления);

2) увязка функций и организационной структуры или определение оргформ, с помощью которых будут выполняться функции;

3) закрепление функций с помощью регламентов – положений о подразделениях и должностных инструкций.

Существует организационный механизм распределения и закрепления функций. Таким механизмом считается организационно-исполнительская система (ОИС). Ее назначение – создание определенности в работе: кто, что и к какому времени должен делать. Элементами ОИС являются:

- цели, задачи (что необходимо достигнуть, выполнить);
- участники (кто выполняет работу);
- функции, обязанности (что нужно делать);

- права (что можно делать);
- ответственность (оценка действий и бездействий, гарантия выполнения работы);
- время (в какой срок выполняется работа).

ОИС используется как при формировании, уточнении организационной структуры, так и в повседневной деятельности при организации выполнения тех или иных задач.

ОИС создается с помощью таких регламентирующих средств, как положения о подразделениях и должностные инструкции.

Положение является организационно-юридическим документом, регламентирующим деятельность подразделений. Как правило, оно состоит из разделов:

общая часть – определение статуса подразделения в системе управления; указания о том, кем оно возглавляется, кому подчиняется; степень самостоятельности; участие (при необходимости) в реализации целевой программы;

основные задачи – определены направления деятельности подразделения, за выполнение которых оно несет ответственность;

функции (обязанности) – содержится перечень функций подразделения с конкретизацией работ по каждой функции;

права – указаны права подразделения, а также (имеется и такой вариант) его руководителя;

организация управления – описана организационная структура подразделения;

взаимосвязи с другими подразделениями – разрабатывается на основе входящей и исходящей документации с определением основных взаимосвязей;

ответственность – установлена ответственность подразделения и его руководителя за выполнение задач и реализацию функций.

Другим распространенным регламентом, с помощью которого определяются место и деятельность работников, являются должностные инструкции. Различают типовые и индивидуальные должностные инструкции.

Типовые должностные инструкции разрабатываются применительно к должностям работников, имеют единую структуру и обеспечивают возможность индивидуализации содержания. Их наличие позволяет сократить время, необходимое для составления инструкций, учитывающих своеобразие данной системы и имеющихся должностей.

Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются применительно к конкретной должности (и даже конкретному лицу, занимающему ту или иную должность) с учетом особенностей данного органа, подразделения и работника.

Должностные инструкции как юридические документы вводятся в действие или решением руководителя (утверждение инструкций подписью; приказ о введении инструкций), или решением органа управления.

В инструкции включают разделы, состав которых зависит от подробного или более общего изложения их содержания. Наиболее характерными разделами являются:

введение – записывается наименование должности и подразделения;

общая часть – указываются основные задачи работника; порядок замещения работника во время его отсутствия, кого и по каким обязанностям замещает данный работник; подчиненность по должности; порядок назначения и освобождения от должности; состав подчиненных (для руководителей).

обязанности – перечисление основных и дополнительных обязанностей; требования к специальным знаниям; уровень специальной подготовки и указание о стаже практической работы; основные условия взаимосвязи с другими работниками – отражены перечень, количество, сроки получения, подготовки и передачи документов; совместная подготовка информации и др.;

права – перечисляются права применительно к данной должности;

ответственность – отмечаются задачи или функции, за выполнение которых работник несет персональную ответственность;

критерии оценки деятельности – несмотря на сложность данного раздела, при его разработке желательно четко сформулировать, что и как оценивается применительно к данной должности.

Структура выражает внутреннее строение процесса, явления, системы.

Применительно к системам понятием «организационная структура» обозначают внутреннее строение субъекта и объекта деятельности. Тогда различают такие более частные понятия:

оргструктура обслуживания – состав, соподчиненность и взаимосвязи подразделений, звеньев, выполняющих функции социальной работы в непосредственном контакте с клиентами (подопечными, пациентами);

оргструктура подразделений, звеньев или общая структура учреждения социальной защиты (помощи) – состав, соподчиненность и взаимосвязи всех оргединиц, фактически ее образующих;

оргструктура аппарата управления – состав, соподчиненность и взаимосвязи управленческих подразделений, звеньев.

Наряду с организационной структурой в учреждениях, организациях имеются также социальная и техническая структуры.

С понятием «организационная структура» непосредственно соотносятся такие понятия, как «подразделение», «звено», «ступень», «орган», «формальная», «неформальная» структура, «диапазон управления».

Подразделение – это организационная единица, имеющая определенные задачи, выполняющая функции (обязанности) и наделенная для этого необходимыми правами и ответственностью. Типичные подразделения – департамент, главное управление, управление, отдел, отделение.

Звено. Данное понятие имеет два значения: 1) звено как синоним понятия «подразделение»; 2) звено – это отдельный работник (должность).

Количество подразделений и звеньев – один из показателей структурной сложности или простоты системы. Поэтому совершенствование системы, в частности, связано с изменением количества подразделений, звеньев, их соподчиненности, взаимосвязей, взаимодействия.

Ступень – это совокупность ряда подразделений и звеньев (должностей), находящихся на определенном уровне системы (первичном, среднем, высшем). Образно говоря, по ступеням, как по лестнице, можно идти в оргструктуре снизу вверх или, наоборот, сверху вниз. Чем больше ступеней, тем, при прочих равных условиях, больше система и сложнее ее организационное построение.

Орган. В первом своем значении данное понятие является синонимом понятия «подразделение». Во втором оно обозначает организационную единицу управления отраслевого, межотраслевого или территориального уровней. Органами, например, управления считаются министерства, комитеты, администрации. Орган – это более или менее крупная организационная единица.

Формальная структура – понятие, обозначающее состав, соподчиненность в должностные взаимосвязи подразделений, звеньев без учета конкретных работников, их психологических особенностей, возраста, опыта и др.

Неформальная структура – это та система человеческих отношений, взаимосвязей, взаимовлияний, взаимодействий, которая свойственна данной оргструктуре. При совершенствовании оргструктур необходимо считаться с наличием неформальной структуры.

Диапазон управления – рекомендуемое или фактическое количество работников или подразделений (или то и другое вместе), находящихся в подчинении у одного руководителя.

Смысл данного понятия заключается в количественной характеристике формальной организационной структуры в

сопоставлении (по формальным признакам) подсистем, которые возглавляются соответствующими руководителями.

Диапазон управления имеет качественные оценки в том случае, если принимаются во внимание показатели неформальной оргструктуры, факторы качественного порядка – квалификация и опыт подчиненных, их профессиональное мастерство, техническая вооруженность труда, простота или сложность связей в системе и т.д.

Понятие «диапазон управления» связано с понятиями «управляемость» и «неуправляемость».

Управляемость – владение руководителем основными, ключевыми параметрами объекта, ситуации, деятельности.

Неуправляемость означает подчинение руководителя тем силам, факторам, обстоятельствам, с которыми он не справляется или не хочет справиться. Появляются стихийность, неподконтрольность, неподчиненность, что ведет к слабости или отсутствию управления (руководства).

Управляемость и неуправляемость наряду с количественными характеристиками объекта (системы) связаны и с качественными процессами, показателями.

Основными разновидностями организационных структур управления (ОСУ) являются линейная, линейно-функциональная, структура по продукту (изделию) и матричная.

Линейная ОСУ.

Линейной ОСУ присуща линейная связь, т.е. осуществление управления с помощью устных и письменных команд (в зависимости от предоставленных прав).

Достоинства: каждое нижестоящее звено имеет только одного руководителя; команды нижестоящим звеньям отдаются последовательно — от вышестоящих к нижестоящим. «Перескок» через нижестоящие звенья означает нарушение линейной связи.

Недостатки: руководитель должен быть компетентен во всех вопросах управляемого объекта; при увеличении количества звеньев по вертикали снижаются возможности обеспечения управляемости; при количественных и качественных изменениях в объекте повышаются требования к компетенции руководителя, «застывание» компетенции означает «застывание» и объекта.

Функциональная ОСУ

Отражает разделение и специализацию в системе управления. Наряду с линейными звеньями в ней имеются функциональные подразделения, звенья, причем присутствует в ОСУ и линейная связь, и функциональная связь, т.е. осуществление управления с помощью методических советов, рекомендаций, взаимодействия при решении задач.

Достоинства: подготовка проектов решений специалистами по тому или иному вопросу; создание или ликвидация функциональных подразделений (звеньев) как отражение потребностей при реализации функций; ответственность за реализацию определенных функций; использование знаний специалистов как своеобразного «информационного капитала».

Недостатки: указания (команды) могут поступать «с разных сторон»; образование «функционалки» (чрезмерная специализация труда); тенденции к «раздуванию», «разбуханию» аппарата управления.

ОСУ по отделениям (или дивизиональная)

Отражает специализацию в обслуживании, предоставляемых услугах.

Достоинства: специализация в деятельности, что позволяет качественно и квалифицированно выполнять работу, функции; «улавливание» различных потребностей по предоставлению услуг; возможность создания новых специализированных отделений сообразно выявленным потребностям; увеличение количества отделений в зависимости от увеличения количества обслуживаемых; использование квалифицированных специалистов по направлениям деятельности отделений.

Недостатки: «привязка» аппарата управления к каждому отделению, что может привести к его искусственному раздуванию; потеря управляемости за счет увеличения количества отделений.

Организационные методы управления

В переводе с греческого слово «метод» означает «путь к чему-либо». В русском языке данный термин имеет два значения: 1) способ, прием познания, исследования, анализа, диагностики явлений, процессов, систем; 2) способ, прием выполнения какой-либо деятельности, образ действия. Методы управления имеют определенные особенности:

- направлены на достижение целей и задач. Как только «возникает» целевой элемент, сразу появляется потребность в методах. Методы — это инструмент целенаправленной деятельности;
- практическим действиям предшествуют анализ, оценка конкретных условий, обстановки, ситуации. Чем глубже их познание, тем обоснованнее выбор нужных способов. В этой связи методы сбора, обработки и анализа информации относят к методам управления;
- методы, как правило, выбираются из возможных способов, поскольку имеет место (в явной или скрытой форме) оценка по

критерию «какой метод или образ действия результативнее, эффективнее, целесообразнее?»

Таким образом, методы управления – это способы, приемы практических действий, направленные на достижение целей, задач, основанные на анализе информации; выбранные из возможных вариантов.

Классификация методов управления

По содержанию, назначению и возможностям методы управления классифицируются на группы:

1. Административные.
2. Организационные (если объединяют эти две группы в одну, то тогда их называют организационно-административными или организационно-распорядительными).
3. Экономические.
4. Социальные.
5. Социально-психологические.
6. Психологические.

Применительно к классификации существуют следующие подходы.

Первый состоит в делении методов управления на отдельные группы с целью более глубокого познания их содержания, «инвентаризации» и в конечном итоге создания арсенала.

Второй подход называется аспектным. Его представители считают (и не без оснований), что любой метод имеет разные грани – организационную, административную, социальную, экономическую и психологическую. Важно сочетание этих граней, их соотношение для усиления или ослабления какой-то из них в соответствии с конкретными условиями, целями, задачами.

Третий подход – эмпирический. Его сторонники считают бессмысленной любую классификацию методов управления, так как она не нужна на практике. В конкретной ситуации руководитель решает проблему, какой метод использовать, а не ищет ответ на вопрос: «К какой группе этот метод принадлежит?»

В процессе управления социальной сферой используются разнообразные методы – организационно-административные, экономические, социально-психологические, психологические. Рассмотрим организационные методы, в которые входят и административные.

Ключевым словом в данной группе методов выступает «организация», которое имеет три значения.

Первое значение отражает различные государственные, негосударственные, общественные, коммерческие, некоммерческие, международные, производственные, непроизводственные и другие

образования, учреждения, предприятия или организации. Организация, с одной стороны, проявляется в определенных организационных формах (министерство, департамент, комитет, управление, служба, отдел и др.), а с другой – в характере специализированной деятельности (профсоюзная, финансовая, строительная, торговая, международная и т.д.).

Организация проявляется как в выборе той или иной организационной формы, так и в обосновании организационной структуры, которая должна соответствовать данной организационной форме, характеру данной организации. Организационная форма и организационная структура являются «зримыми предметами организации», имеющей определенную степень стабильности, статичности. Поэтому рассматриваемое значение понятия «организация» называется предметным или статичным и обуславливает предметное значение целого ряда организационных методов, с помощью которых создаются или расформируются определенная организация и соответствующая организационная структура.

Второе значение используется в смысле совокупности действий, позволяющих что-либо сделать, решить, упорядочить, систематизировать, подготовить, объединить, разъединить и т.п. для достижения целей, выполнения задач. Оно отражает одну из главных функций управления руководителя, администратора и потому называется *функциональным*. Можно встретить и другое определение этого значения – динамическое. В нем подчеркивается подвижность организационных действий под влиянием условий, обстановки, ситуации, целей, задач. Третье значение понятия «организация» отражает уровень (качество) взаимосвязи, взаимодействия, упорядоченности элементов и частей системы, который должен быть достигнут или уже достигнут. Иначе говоря, в этом смысле «организация» – это, с одной стороны, желательное состояние элемента, части или системы в целом, а с другой – результат их упорядочения. Именно такой смысл часто придается понятиям «организация управления», «организация финансов», «организация социальной работы», «организация труда персонала», «организация документов», «организация совещания» и т.д.

Любой элемент, подсистема и система немислимы без организации. Она выступает как свойство, атрибут элементов, частей, систем, их функционирования, развития, совершенствования. Поэтому данное значение понятия «организация» называется атрибутивным.

В современной практике управления используются разнообразные оргметоды, которые можно объединить в

определенные группы по преобладающему направлению их использования.

Первая группа. Оргметоды, с помощью которых создается та или иная система (предприятие, организация, учреждение) – типовые оргструктуры, методы проектирования структур (целевой, нормативно-расчетный, функциональный, информационно-операционный), регламентирование (уставы, положения, должностные инструкции).

Вторая группа. Оргметоды, используемые в процессе управления (руководства) созданной системой – организационно-распорядительные или административные.

Третья группа. Оргметоды, применяемые для улучшения, совершенствования системы – методы органализа, реорганизации, организационного развития.

Четвертая группа. Оргметоды, направленные на дезорганизацию систем, их расформирование, ликвидацию – методы дезорганизации, расформирования.

Пятая группа. Оргметоды, рассматриваемые по основным элементам процесса управления.

Таким образом, организационные методы управления представляют собой способы, приемы, с помощью которых создаются разнообразные социальные системы (организации, учреждения), осуществляется воздействие на систему, ее части и элементы и обеспечивается определенный уровень (качество) их организованности.

Однако недостаточно знать организационные методы, нужно также уметь их использовать. Соотношения между знаниями и умениями позволяет выделить несколько типов руководителей.

Первый тип (знающий-умеющий): руководитель знает и умеет использовать многие методы. Это наиболее ценный тип руководителя-организатора.

Второй тип (знающий-неумеющий): руководитель знает, какие методы можно использовать, но не умеет этого делать на практике. К руководителям данного типа относятся обычно начинающие руководители, имеющие хорошую теоретическую подготовку в области организации и управления, но незначительный опыт работы.

Третий тип (умеющий-частично знающий): руководитель в основном умеет использовать методы, однако имеет слабые теоретические знания. Это так называемый тип руководителя-практика. Повышение квалификации способствует систематизации приобретенных на практике знаний, обогащению опыта новейшими методами.

Четвертый тип (неумеющий-незнающий): руководитель данного типа не является организатором.

Тема 3. Технологии информационного обеспечения процессов социального менеджмента.

Документирование в социальной сфере

Подготовка и оформление управленческих документов

Все формы управленческой деятельности находят отражение в соответствующих документах. Ряд функций управления является типовым, присущим любому управленческому аппарату. К таким функциям относятся прогнозирование, планирование, организационно-распорядительная деятельность, учет и отчет финансирования, материально-техническое обеспечение. Эти функции отражаются в документах, общих для всех учреждений, организаций и предприятий. Совокупность взаимоувязанных документов, применяемых в определенной сфере деятельности, составляет *систру документации*.

Каждый документ состоит из отдельных составляющих его реквизитов (элементов). Различные виды документов имеют разный набор реквизитов, он определяется назначением документов, например, протокол, акт, приказ. Для реквизита с постоянной информацией высчитывается необходимая площадь с учетом максимального набора знаков при его написании.

Служебные документы, как правило, составляются на бланке – стандартном листе бумаги, на котором воспроизведена постоянная информация и отведено место для переменной информации. ГОСТы предлагают два вида бланков: бланк письма и общий бланк для всех остальных видов документов. В бланк письма входят следующие реквизиты: государственный герб, эмблема организации, наименование министерства или ведомства (вышестоящего), наименование организации – автора документа, наименование структурного подразделения, индекс предприятия связи, полный почтовый адрес, номер телефона/факса. В общем бланке содержится следующая информация: государственный герб, эмблема организации, наименование министерства или ведомства (вышестоящего), наименование организации – автора документа, наименование структурного подразделения, вид документа (или место может остаться свободным для последующего заполнения), место составления или издания документа. Кроме того, на оба вида бланков могут наноситься ограничительные отметки (в виде черточек-уголков) для переменных реквизитов, имеющих закрепленное за ними место. В

бланке для писем – это дата, индекс (номер), ссылка на индекс и дату входящего документа, заголовок к тексту, отметка о контроле, место адресата. В общем бланке отмечается место таких реквизитов, как дата, индекс, заголовок, отметка о контроле исполнения, гриф утверждения. Уголками могут быть также отмечены поля документа.

Автор документа. Под этим общим названием подразумеваются три реквизита. Автором служебного документа может быть только организация, предприятие, учреждение, причем наименование автора дается с указанием подчиненности: «наименование министерства/ведомства», «наименование учреждения/организации», «наименование структурного подразделения».

Адрес организации предполагает перепись, ответ на документ. Он включает почтовый индекс, почтовый и телеграфный адреса, номер телетайпа, телефона, факса; на части тиража бланков, предназначенных для гарантийных и подобных финансовых писем, указываются банковские реквизиты.

Вид документа. В общем бланке на том же месте, где в бланке для письма располагается адрес учреждения-автора, остается свободное место для указания вида документа. Вид документа может впечатываться в общий бланк машинописным способом, а может быть изготовлен заранее типографским способом (если годовая потребность в каком-либо виде документа приблизительно известна, например, приказы, постановления).

Дата документа является обязательным реквизитом. Она ставится в момент подписания и является одновременно датой отправки документа. Помимо даты, проставляемой на бланке, датируются также все стадии оформления и обработки документа: согласование, утверждение, проставление резолюций, получение документа и его исполнение.

Индекс документа – это условное цифровое, буквенное или комбинированное обозначение документа, проставляемое в бланке на одном уровне с датой. Для внутренних документов (приказов, протоколов, распоряжений) – это обычный порядковый номер с начала года. В учебных заведениях нумерация внутренних документов может вестись по учебным годам, с сентября, а не с января. Для исходящих документов, главным образом писем, индекс складывается из нескольких частей: индекса структурного подразделения, номера дела по номенклатуре (куда подшита копия отправляемого документа) и порядкового номера отправляемого документа.

Ссылка на индекс и дату входящего документа. Место для этого реквизита отведено только в бланке письма, так как этот реквизит предполагает переписку, ответ на посланное письмо. Ссылка на

индекс и дату инициативного документа – один из важнейших поисковых признаков, позволяющий при получении ответного письма определить, в какое структурное подразделение направить его на исполнение, а также найти копию инициативного документа, на который пришел ответ. Этот реквизит полностью переписывается из инициативного документа цифровым способом. В настоящее время почти все организации имеют постоянных иностранных корреспондентов. Для переписки с ними разрабатываются специальные бланки, в которых такие реквизиты, как название организации и ее адрес, пишутся дважды – на русском и иностранном (чаще всего английском или французском) языках: слева на русском, справа на иностранном.

Адресование документов, т.е. указание получателя, которому предназначается документная информация, пишется на документах, отправляемых в другие организации либо частным лицам, а также на документах, представляемых руководству (заявлениях, докладных и объяснительных записках). Состав реквизита «адресат» меняется в зависимости от адресата и вида составляемого документа. Например, для внутренних документов указывается лишь название структурного подразделения и руководитель, которому адресован документ, при этом реквизит начинается с названия должности.

Согласование документа – это предварительная оценка проекта документа, его обоснованности, целесообразности и своевременности, соответствия действующему законодательству и другим нормативным актам. Поэтому многие документы до подписания согласовываются с заинтересованными должностными лицами, структурными подразделениями, учреждениями.

Внутреннее согласование, т.е. согласование внутри учреждения, проводится, как правило, с финансовой службой или главным бухгалтером, юридической службой, заместителями руководителя учреждения, руководителями заинтересованных структурных подразделений. Оформляется внутреннее согласование визой, состоящей из личной подписи визирующего и даты. При необходимости виза может оформляться более полно: с указанием должности визирующего и расшифровки его подписи. Место визы на документе ниже подписи и в зависимости от вида документа – на первом (заявления, докладные записки) или втором/третьем экземпляре (письма, приказы). В приложении к инструкции по делопроизводству для каждого документа должен быть указан перечень необходимых виз при его оформлении. Внешнее согласование (в зависимости от содержания документа) может проводиться с теми организациями, чьи интересы затрагивает содержание документа – с научно-исследовательскими и

вышестоящими организациями. Оформляется внешнее согласование протоколом обсуждения проекта документа, справкой или, чаще всего, грифом согласования.

Подпись – реквизит любого служебного документа. Под правом подписи понимается полномочие должностных лиц учреждений, организаций и предприятий на подписание исходящих от них документов. Должностные лица имеют право подписывать служебные документы в пределах их компетенции, что обычно определено в положениях об учреждении и структурных подразделениях, а также в должностных инструкциях. Руководители и их заместители подписывают приказы и другие распорядительные документы по учреждению, докладные записки, справки и письма, направляемые в вышестоящие и равностоящие учреждения. Документы, исходящие из структурного подразделения, подписывает руководитель. Непосредственные исполнители в пределах своих полномочий подписывают составленные ими сводки, справки, докладные записки, обзоры, отчеты и т.п. На документах, принимаемых коллегиальными органами, должны проставляться две подписи – председателя и секретаря. На договорах проставляются подписи всех договаривающихся сторон.

Печать. Для удостоверения наиболее важных документов ставится печать, которая свидетельствует их подлинность.

Печати бывают гербовые и простые. Гербовая печать круглая, в ее центре находится изображение Государственного герба РБ, а по окружности дается полное наименование учреждения. Гербовая печать в учреждении только одна; ее оттиск проставляется на подлинниках документов, удостоверяющих личность, трудовой стаж, квалификацию (паспорт, трудовая книжка, диплом и т.п.), а также на договорах, документах, оформляемых при получении денег, товарно-материальных ценностей, на актах выполнения работ, списания, приема-передачи оборудования, дел. Проставление гербовой печати на документах часто оговаривается в специальных нормативных актах. Помимо гербовой печати, в учреждениях обычно бывает несколько простых печатей, которые могут иметь круглую, квадратную, треугольную, прямоугольную форму. Простыми печатями удостоверяются размноженные экземпляры распорядительных документов, копии документов, отсылаемых из учреждения, пропуска, справки. Оттиск печати должен быть четким и проставляться так, чтобы затрагивать часть названия должности и часть подлинной подписи подписавшего документ.

Гриф утверждения. Утверждение является способом удостоверения некоторых видов документов, оно санкционирует их содержание и распространяет действие на определенный круг лиц или

организаций. Утверждению подлежат положения, уставы, планы, инструкции, штатные расписания, некоторые разновидности актов, протоколов. Такие документы приобретают юридическую силу только после утверждения. Утверждение проводится после подписания документа и имеет два варианта оформления: простое утверждение руководителем посредством подписи или издание распорядительного документа (приказа, постановления). Оба способа удостоверения имеют одинаковую юридическую силу. Если утверждаемый документ издается одновременно с распорядительным, то он оформляется как приложение к этому распорядительному документу. При любом способе утверждения на утверждаемом документе в правой верхней части его проставляется гриф утверждения, имеющий соответственно два варианта оформления.

Отметка о поступлении. При поступлении документа на нем проставляется первая отметка, фиксирующая факт и время приема его в данном учреждении. Проставляется она специальным штемпелевальным аппаратом или штемпелем вручную. Состоит отметка о поступлении из сокращенного названия учреждения, в которое поступил документ, даты получения документа, входящего регистрационного номера (индекса). Дата получения документа – один из важнейших поисковых признаков и, кроме того, начало отсчета срока исполнения поступившего документа. Входящий регистрационный номер служит для поиска документа в делопроизводстве, а также используется для учета количества поступивших документов за какой-либо фиксированный отрезок времени. Место этого реквизита – правый угол нижнего поля первой страницы.

Резолюция. После первичной обработки и регистрации документ направляется руководителю, который в резолюции должен указать порядок его исполнения. Резолюция – надпись на документе, сделанная должностным лицом и содержащая принятое решение. Она закрепляет решение руководителя относительно вопроса, отраженного в документе. Это как бы распорядительный документ, составленный на полученном документе, поэтому к резолюции предъявляются те же требования, что и к любому распорядительному документу: четкость, краткость, конкретность. Элементами, составляющими резолюцию, являются текст, подпись и дата. Текст резолюции содержит три части: фамилия и инициалы исполнителя (кому поручается), характер и порядок решения вопроса (что поручается), срок исполнения. Резолюция может назначить несколько исполнителей – в этом случае ответственным является тот, чья фамилия стоит первой. Как правило, резолюция является основанием постановки документа на контроль и определения контрольного срока исполнения. Место резолюции – в

верхней части документа, между адресатом и текстом документа. В любом случае резолюция должна находиться на свободном от текста месте.

Отметка о контроле. Документы, требующие исполнения и ответа, берутся на контроль. Обычно это делается после проставления на документе резолюции. Отметка о постановке документа на контроль находится на левом поле документа на уровне заголовка. Чаще всего это написанная от руки цветным карандашом или нанесенная штемпелем большая буква «К», но иногда на этом месте пишется контрольный срок исполнения.

Организация работы с документами

Организация работы с документами включает следующие составляющие: регистрацию документов, контроль их исполнения, систематизацию, формирование и оформление дел, подготовку и передачу дел в архив.

Регистрация документов – это фиксация факта создания и получения документа путем проставления на нем индекса с последующей записью необходимой информации о документе в регистрационных формах. Нормальная работа организации возможна, когда любая необходимая информация может быть быстро найдена. Ни один документ не должен остаться неисполненным, а это достигается путем учета всех документов и контроля исполнения. Регистрация документов осуществляется специалистом, ответственным за ведение организации работы с документами. Существуют три формы регистрации: журнальная, картотечная и электронная, а также используют смешанную. Выбор формы регистрации зависит от размеров и структуры учреждения. Документы, поступающие в организацию и отправляемые из нее, внутренние документы, регистрируются. В регистрационную форму могут включаться следующие сведения (реквизиты): дата получения; номер вальной нумерации – регистрационный номер; дата документа; номер документа; количество листов в документе и приложении; вид документа; краткое содержание; автор и текст резолюции; исполнители; срок исполнения; дата фактического исполнения; номер дела, в которое подшит исполненный документ.

Зарегистрированные документы, входящие и внутренние, передаются исполнителям. Передвижение документов внутри учреждения осуществляется посредством курьерской связи, которая охватывает все структурные подразделения. Поиск документа в оперативном делопроизводстве осуществляется посредством вопросной картотеки, встроенной по структурному принципу, тематическому (если она ручная), любому другому удобному для пользователя. Картотека делится на две части: неисполненные и

исполненные документы. Первая часть используется для поиска информации в процессе исполнения документа, а вторая – для поиска документа по определенному вопросу. С целью своевременного и качественного выполнения заданий руководства контролю подлежат все зарегистрированные документы. Прежде всего, контроль исполнения предусматривает проверку своевременного доведения документа до исполнителя, регулирование хода исполнения документов, их учет, анализ результатов контроля исполнения. Существуют типовые и индивидуальные сроки исполнения документов.

Документ считается исполненным и снимается с контроля лицом, поставившим его на контроль. При наличии карточной формы регистрации в регистрационно-контрольную карточку заносится: номер ответного документа; краткое содержание выполненного поручения; дата снятия документа с контроля; подпись лица, снявшего документ с контроля; номер дела, в которое подшивается исполненный документ.

Тема 4. Кадровый менеджмент как фактор рационального использования трудовых ресурсов социальной сферы

Кадровый менеджмент представляет собой совокупность организационных, социально-психологических и психологических средств (форм и методов), позволяющих решать различные «человеческие» проблемы и задачи. Организационные средства включают следующие важнейшие системы в цикле «прием на работу – работа – изменения в работе»:

1. Оценка персонала при приеме на работу.
2. Должность как система задач, обязанностей, прав, ответственности и предъявляемых требований к знаниям и умениям кандидата.
3. Условия труда – физическая среда, распорядок дня, социально-психологический климат в коллективе, взаимосвязь «работа-дом» и др.
4. Системы оценки в процессе работы (оценка результатов труда – индивидуального и коллективного).
5. Оплата труда, включая доплаты, надбавки, компенсации. Изменения в оплате труда.
6. Должностное продвижение, ротации.
7. Повышение квалификации персонала – руководителей, специалистов, «полевых» работников, технического и вспомогательного персонала.
8. Системы перевода, перехода, увольнения, сокращения. В каждой системе используются как организационные, так и социально-

психологические и психологические средства. Например, для системы оценки персонала при приеме на работу используются такие формы и методы оценки, как собеседование, беседа, специальные оценочные центры, наблюдение, количественные и графологические методы, метод графического профиля, тестирование и т.д.

«Вход человека» на предприятие, в организацию, учреждение начинается с системы оценки при приеме на работу, включающей три составляющие: 1) собственно система оценки; 2) описание должности; 3) сопоставление оценки кандидата с описанием должности.

Описание должности включает должностные задачи, обязанности, права, ответственность, требования к знаниям и умениям кандидата на должность. Оценка кандидата состоит из оценки его знаний и умений на данный момент времени.

Подбор кадров заключается не только в поиске и выявлении кандидатов, но и в соотношении описания должности с оценками кандидатов. Для подбора кадров характерны две ситуации «должностного диссонанса»: 1) «человек выше должности» (уровень профессиональных знаний и умений работника выше уровня, требуемого для выполнения должностных задач и функций); 2) «человек ниже должности» (уровень профессиональных знаний и умений работника ниже уровня, требуемого для выполнения должностных задач и функций).

Когда человек принят на работу, он оказывается в определенных условиях труда: физических, организационных, социальных, социально-психологических, которые оказывают на него определенное стимулирующее и/или антистимулирующее воздействие. Выполнение работы связано с использованием системы оценки ее результатов – индивидуальных, групповых, коллективных.

Система оценки должна выступать основой оплаты труда, включая доплаты, надбавки, компенсации. В оплате труда следует учитывать не только результаты и качество работы, но и экономические условия – прожиточный минимум, уровень потребительской корзины, инфляцию и др.

В управлении персоналом важной является также система должностного продвижения, включая переход из ранга специалиста в ранг руководителя и ротацию (периодическое перемещение кадров с должности на должность). В настоящее время важно иметь современный, конкурентоспособный «кадровый капитал», что достигается с помощью определенной системы повышения квалификации персонала.

И наконец, с учетом внутренних и внешних условий в процессе управления персоналом приходится решать задачи, связанные с переводом работников, их переходом, увольнением, сокращением.

Социально-психологические средства управления персоналом включают систему форм и методов в повседневных, «текущих» отношениях «руководитель вышестоящий – руководитель нижестоящий» и «руководитель-подчиненный». Ключевой проблемой в этих отношениях является стиль руководителя, т.е. проявление его индивидуальных особенностей в используемых им формах и методах сообразно ситуациям, проблемам, задачам.

Мотивация – одно из «больных мест» в управлении персоналом. Важным теоретическим и практическим положением в области мотивации выступает диагностика мотивов и антимотивов, их динамика или «подвижка» во времени. В целом данное локальное исследование позволило сделать неутешительный вывод: труд специалистов и руководителей как был обесцененным, так и продолжает быть таковым. Он не имеет той стоимости, которая должна быть с учетом самых разнообразных факторов. На фоне других систем развития персонала оплата труда расценивается как самая консервативная, негибкая, не приводящая в действие один из ведущих интересов «человека работающего» – материальный. Поэтому подвижки в других системах расцениваются как своеобразные компенсации за недостаточную заработную плату.

Для системы социальной защиты, помощи весьма значимой была названа проблема «защиты самих защищаемых». Специалисты и руководители в качестве примеров приводили ситуации, в которых специалиста социально-педагогической и психологической службы и руководители оказывались «в зоне повышенного риска» из-за непредсказуемого поведения защищаемых. То есть необходимо, прежде всего, соответствующее законодательство, которое бы обеспечивало правовую защиту педагогов социальных от различных посягательств. Как весьма значимую и очень болезненную расценили опрошенные проблему психологической разгрузки, снятия напряжения.

Аттестация работников

Аттестация – это:

- 1) организационная форма оценки, имеющая целью определить на данный момент времени уровень и содержание знаний, навыков и умений работников данной системы, результаты их работы за определенный период.

Данный аспект называется целевым, т.е. какие оценочные цели (задачи) решаются с помощью аттестации;

- 2) определенная система процедур оценки, предполагающая решение следующих проблем: субъекты оценки (кто будет производить оценку), предметы оценки (что конкретно намечено

оценивать), фиксированные формы оценки (какие формы разработаны, кем и как они должны заполняться); методы оценки (какие и как будут использованы способы); время оценки (за какой период времени производится оценка). Данный аспект принято считать организационно-процедурным;

3) получение итоговых оценок, достоверность которых зависит от ряда факторов, в том числе качества подготовки и проведения оценочных процедур. Этот аспект аттестации называется результирующим или итоговым.

Аттестация работников проводится в целях повышения эффективности деятельности, стимулирования роста их квалификации, развития инициативы и деловой активности, повышения ответственности за своевременность и т.д.

При аттестации оцениваются профессиональные, деловые и иные качества работников, их способность к повышению квалификации и к саморазвитию.

Основными задачами аттестации являются: определение служебного соответствия работника занимаемой должности; выявление перспективы его служебного роста; стимулирование повышения его профессиональной компетентности; определение степени и оптимальных форм повышения квалификации, профессиональной подготовки или необходимости переподготовки работника; формирование резерва кадров на выдвижение, обеспечение возможности долгосрочного планирования передвижения кадров, своевременного освобождения профессионально неподготовленных и недобросовестных работников от должностей или перевод их на менее квалифицированную работу.

Аттестация работников проводится один раз в 5 лет, для руководящих работников – 1 раз в три года. Не аттестуются работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года, молодые специалисты, беременные женщины. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут быть аттестованы не ранее чем через год после выхода их на работу.

Как правило, в первую очередь аттестуются руководители функциональных управлений и отделов, а затем подчиненные им работники. Аттестация членов аттестационной комиссии проводится на общих основаниях. Аттестуемый работник должен быть ознакомлен со всеми представленными на аттестацию материалами не менее, чем за две недели до ее проведения.

Аттестация проводится в присутствии руководителя структурного подразделения, в котором работает аттестуемый. Аттестация уполномоченных, главных и старших уполномоченных проводится в присутствии начальников отделов координации

региональных отделений. Аттестационная комиссия заслушивает сообщение аттестуемого о его работе, рассматривает представление руководителя подразделения и сопровождающие его материалы и открытым голосованием дает одну из следующих оценок деятельности работника: соответствует занимаемой должности; заслуживает повышения заработной платы в пределахвилки должностного оклада; заслуживает персональной надбавки к заработной плате; целесообразно персональную надбавку к заработной плате снизить; целесообразно лишить на срок персональной надбавки к заработной плате; заслуживает быть включенным в резерв на выдвижение; соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год; не соответствует занимаемой должности.

При проведении голосования аттестуемый на заседании комиссии не присутствует. Аттестация и голосование проводятся при наличии не менее двух третей состава аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый признается соответствующим занимаемой должности. При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

Результаты голосования, рекомендации по выбору формы повышения квалификации сообщаются работнику сразу же после голосования. Они заносятся в аттестационный лист, который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании. Аттестационный лист и представление на работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле. Результаты аттестации могут также служить основанием для признания работника не соответствующим занимаемой должности и принятия решения о понижении его в должности. При несогласии работника с понижением его в должности или при невозможности перевода с его согласия на другую должность руководство и региональных отделений вправе принять решение о его увольнении. Указанное решение принимается в срок не более двух месяцев со дня аттестации (время болезни и отпуска не засчитывается в двухмесячный срок). Трудовые споры, связанные с аттестацией, в том числе и по вопросам увольнения работников, признанных не соответствующими занимаемой должности, рассматриваются в соответствии с законодательством Республики Беларусь о порядке разрешения трудовых споров. Работник вправе обратиться с заявлением об обжаловании результатов аттестации, проведенной с нарушениями регламента и

процедуры либо проведенной с предвзятостью к работнику и т.п. в Комиссию по трудовым и социальным вопросам.

Мотивация – одна из основных функций управления людьми. Внешние относительно «человека работающего» средства, которые в той или иной мере побуждают его в процессе труда, называются *стимулами*. Любой стимул определенным образом воспринимается конкретным человеком, «проходит через его сознание» и может побуждать или не побуждать его к деятельности. Внутренние побудители определяются как *мотивы*. Процесс применения системы стимулов и соответственно возникновения мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, задач представляет собой стимулирование, мотивацию. В современной науке и практике управления чаще применяется понятие «мотивация», поскольку приходится учитывать индивидуальные и групповые (коллективные) потребности людей.

Руководители вынуждены считаться с индивидуальными особенностями работников, «улавливая» их мотивы и антимотивы. Антимотивы представляют значительный интерес прежде всего с практической точки зрения, так как зная их, можно определить, какие потребности «человека работающего» не удовлетворяются или удовлетворяются в незначительной мере. По сути дела, «совершенствование мотивации» труда сводится к следующему: выявление мотивов и антимотивов; выработка мер, направленных на снижение «роли» и количества антимотивов, практическая реализация мер, способствующих преодолению антимотивов, антимотивации.

В научных исследованиях, в практической деятельности применяется методология выявления как индивидуальных, так и обобщенных (усредненных) мотивов, используя которые изучают мотивацию руководителя того или иного уровня системы социальной защиты (помощи), специалиста по социальной работе, «полевого» социального работника.

Материальная мотивация. Мотивы: стабильная заработная плата и своевременность ее выплаты; выплата ежемесячной премии в размере 100%; выплата надбавки ежемесячно за стаж работы; выплата материальной помощи в размере двух окладов к отпуску и по итогам работы за год; бесплатный проезд на городском транспорте; стабильность рабочего места. Антимотивы: низкий должностной оклад; оплата труда не учитывает личный трудовой вклад и компетентность; не производится доплата за выполнение функций, не свойственных занимаемой должности; отсутствуют материальные стимулы к повышению уровня образования.

Организационная мотивация. Мотивы: удобно добираться до места работы; близость дома к месту работы позволяет более полно выполнять

функцию материнства. Антимотивы: плохая работа городского транспорта; суровые санкции за малейшее нарушение трудовой дисциплины; необходимость выполнять работу, не входящую в круг должностных обязанностей; неправильная организация труда, что не позволяет выполнять нормативы по приему населения; отсутствие нормального обеспечения рабочего места канцтоварами.

Социальная мотивация. Мотивы: достаточно большая общественная значимость выполняемой работы; часто испытываю удовлетворение от выполняемой работы; возможность получения второго высшего образования; предоставление дополнительного 12-дневного отпуска за общий стаж работы свыше 15 лет; хорошие отношения с отдельными членами коллектива. Антимотивы: не очень благоприятный социально-психологический климат в коллективе; недемократичность, некорректность вышестоящего руководителя; редкое использование коллегиальной формы принятия решений; отсутствие стимулов к повышению своей квалификации; невозможность продвижения по службе; конфликты с вышестоящим руководителем.

Информационная мотивация. Мотивы: доступность необходимой информации; возможность предоставления нужной информации людям, которые испытывают в ней соответствующую потребность. Антимотивы: поиск нужных документов с использованием личных связей; отсутствие различной литературы по теории и практике социальной работы с разными группами населения; слабое использование компьютерной техники в повседневной работе.

Тема 5. Культура управления в организации.

Управленческая культура как эффективный инструмент социального менеджмента

Понятие «культура управления», ее виды

Культура – это уровень материальных и духовных ценностей, достигнутый и развиваемый в ходе исторического развития общества (страны) и выражающий степень овладения людьми условиями их жизни.

Культура управления понимается как уровень практических достижений в информатике, организации, технике, технологии, методах, стиле, в условиях управленческого труда, в общении между работниками, в подготовке кадров.

Культура управления имеет виды: информационная, организационная, социальная, экономическая, социально-психологическая, правовая и техническая

Методы измерения культурного уровня

Поскольку понятие культура управления относится к уровневым или ступенчатым, то важно использовать определенный методический инструментальный измерения уровней. Ведь само по себе данное понятие не

гарантирует только высокого уровня. Он может быть низким, средним и высоким, важность такого инструментария обусловлена, прежде всего, практическими потребностями оценки (диагностики, анализа) уровня культуры управления, определения «слабых звеньев», выработки соответствующих мер и их практической реализации.

Распространенным оценочным методом конкретного вида и разновидности культуры управления является нормативный. Он предполагает использование предписывающей базы типа «как надо выполнять то-то и то-то», «какой должна быть данная подсистема или система», «как следует оформлять те или иные документы» и т.д. Эта база содержится в законах, подзаконных актах (положениях, инструкциях), стандартах, кодексах общения, поведения, партнерства, философии компании, хартии прав работников и т.д.

По своей сути нормативная основа задает определенные модели, образы, штампы или образцы, в соответствии с которыми оценивается уровень культуры. Поэтому, во-первых, важно постоянно и своевременно обновлять, пополнять и совершенствовать нормативную основу управления и, во-вторых, иметь современную нормативную базу, которая отражает высокий уровень культуры управления.

Другим оценочным методом является сравнительный, сопоставительный, имеющий ряд разновидностей. Для примера покажем два из них.

Метод «полярных культур». Для анализа той или иной разновидности культуры управления необходимо:

1) выяснить, как практически осуществляется процесс управления и что характерно для него. Это обеспечивается с помощью методов наблюдения, опросов работников, бесед с ними и интервьюирования;

2) систематизировать полученную информацию, определяя так называемые «индикаторы», т.е. свидетельства об определенном уровне культуры управления – низком, среднем или высоком. При этом чем больше положительных индикаторов по сравнению с отрицательными, тем выше уровень культуры управления.

Использование метода «полярных культур» должно удовлетворять, по крайней мере, двум требованиям:

- обязательное наличие сопоставимых индикаторов проявления соответственно высокой и низкой культуры;
- лаконичное и понятное описание каждого индикатора.

Имея такие примеры «полярных культур», конкретный руководитель получает возможность «примерять» их к собственной деятельности для повышения культуры на основе самовоспитания или приобретения необходимых навыков и умений.

Другая разновидность сравнительного метода – сопоставление по определенным показателям (индикаторам) культуры управления «у них – у нас». Речь идет о сравнении, например, нашего учреждения с каким-то конкретным учреждением или группой учреждений, находящихся на территории нашей страны (сравнение «со своими») и/или другой страны (сравнение «с чужими»). И в том и в другом случае считается полезным взглянуть на себя через других и увидеть недостатки в собственной культуре управления. Для более детального и профессионального сравнения целесообразно использовать специальные таблицы, состоящие из трех колонок: в первой определяются показатели (индикаторы) сравнения, во второй записывается то, что по данному показателю присуще нашему учреждению, а в третьей указывается то, что по данному показателю свойственно другому учреждению.

Метод отслеживания изменений по схеме «было-стало-должно быть». Данный способ соединяет аналитические и рационализаторские возможности, например, уровень информационной технологии в каком-то подразделении учреждения три года назад отличался преобладанием ручных операций, высокой трудоемкостью и безобразным хранением документов (БЫЛО), в результате предпринятых усилий удалось механизировать и автоматизировать определенную часть операций, упорядочить хранение документов (СТАЛО), намечено в ближайшие два года повысить достигнутый уровень до таких-то пределов (ДОЛЖНО БЫТЬ).

Для использования этого метода характерно определение «стартовых показателей» (индикаторов) и отслеживание по ним необходимых изменений.

Существуют также методы, использование которых как бы не зависит от руководителей, консультантов по управлению, аналитиков. К ним, прежде всего, относится конструктивно-критический метод, имеющий два варианта.

Первый – обвальное-повальное критики, которая обрушивается на администраторов, вынужденных принимать практические меры «по улучшению...». Следует отметить, что такой метод «вынужденного стремления» к более высокому уровню культуры, когда «наболело», «накипело», имеет своих «талантливых поклонников» среди руководителей. В обычной, будничной деятельности, зная «о пока несильной критике», они не предпринимают никаких шагов. Но стоит только критике достигнуть «критической силы», как они включаются в работу по «окультуриванию». Второй – уравновешенно-периодическая критика. Его отличают более спокойные оценки и предложения. Администрация «по крупницам» собирает их, обсуждает и включает в свои долговременные и оперативные меры «по

улучшению...». Не исключено, что под действием каких-то факторов этот вариант переходит в первый со всеми его особенностями и ситуация принимает напряженный характер.

Конструктивно-критический метод позволяет получать информацию о «кричащих» участках и точках антикультуры или культуры на ее примитивном уровне. Поэтому опытные администраторы и консультанты по управлению придают большое значение этому методу. Именно он в своем стихийном проявлении позволяет обнаруживать наиболее «болевые места», определять эффективное лекарство и осуществлять меры хирургического и терапевтического характера.

Другой «независимый» метод – случайные оценки. Для него характерны «свободные», «отрывочные», «импульсивные» и тому подобные высказывания персонала, посетителей, работников других организаций.

Управление «культурными изменениями»

Управление этими изменениями – наиболее сложная разновидность практической деятельности, так как связана с преодолением привычек, сопротивления персонала, устоявшихся, но явно устаревших форм и методов работы и т.д. Здесь, так же как и в «обычном управлении», особое значение имеют аналитическая основа (где, что и почему нужно изменять), разработка стратегии и тактики проведения изменений, их практическая реализация.

В конкретных условиях всегда складывается определенная последовательность (технология) проведения «культурных изменений». Несмотря на различие, можно выделить несколько характерных этапов.

Первый этап – «давление информации» на руководство, которое начинает «истинно понимать» необходимость определенных изменений.

Как показывает практика, от поведения руководства на этом этапе зависит последующая судьба изменений. Есть руководители «завтрашнего дня», которые постоянно говорят, что «завтра начнут такие-то изменения», но практически не начинают никаких изменений. Встречается модель «основательной подготовки к изменениям» – кто-то, что-то готовит, но никак не удается подготовить так, как надо. Как всегда, верен себе «бумажный стиль» – по бумагам многое изменилось, а фактически все осталось по-прежнему. И только деловой подход, отличающийся профессионализмом, позволяет сдвинуть с мертвой точки проблему «культурных изменений».

Второй этап – подкрепление «давящей информации», когда руководство старается более детально понять те или иные проблемы, связанные с возможной реализацией изменений. Здесь происходит прикидка предстоящих изменений, их последствий, требуемых ресурсов, последовательности проведения и т.д.

Третий этап – диагностика тех участков или процессов работы, на которых намечаются изменения.

Четвертый этап – создание определенной «машины изменений», т.е. структуры (специальной или в рамках существующей, комбинированной), которая обеспечивает проведение изменений. Используются различные средства влияния на персонал с целью превращения его в «сторонника изменений».

Пятый этап – деятельность «машины изменений» с отслеживанием получаемых результатов. Преодоление сопротивления изменениям с помощью различных средств.

Шестой этап – оценка полученных результатов по проведению «культурных изменений».

Типы руководителей-изменителей

На практике приходится встречаться с разными руководителями и различными «изменяющимися ситуациями». Руководителей-изменителей можно разделить на четыре типа, два из которых относятся к нежелательным, а два – к желательным. 1. Желаящий изменить, но не знающий и не умеющий этого делать – преисполнен желаниями, благими намерениями, часто верно схватывает, что необходимо менять. Обладает низким профессиональным уровнем по практической организации изменений; отличается «топорным стилем» изменений. 2. Фантазер – не полагается на аналитическую информацию в начале и при проведении изменений. Личные фантазии как «свое видение» преобладают надо всем. Результаты изменений так же получаются фантастическими – он не верит тому, что фактически плохо получилось, а имеет опять-таки свое «фантастическое видение» итогов. 3. Аналитик-конструктор – способен сам и/или совместно с другими определить необходимые изменения, представить «конструкцию будущего». Может обладать способностями по проведению изменений. 4. Технолог-организатор – очень хорошо дополняет предыдущий тип руководителя. Обладает представлениями о порядке (технологии) проведения изменений, требуемых результатах. Умеет организовать и заинтересовать людей в необходимых изменениях, использовать определенную стратегию и тактику. При совместной работе с «фантазером» может потерпеть фиаско или, наоборот, осуществить нужные изменения, выбрав определенный стиль общения.

Практическая часть

Семинарское занятие 1 Специфика маркетинга услуг

Вопросы для обсуждения:

1. Современная социально-экономическая концепция маркетинга.
2. Принципы социального маркетинга.
3. Сущность и особенности рынка услуг.
4. Маркетинг услуг, его основные и дополнительные элементы.

Задания:

1. Сравнить характеристики товара и услуги по схеме:

Характеристики	Товар	Услуга
Осязаемость		
Непрерывность производства и потребления		
Неоднородность или изменчивость качества		
Хранение		

2. Описать свою социально значимую услугу, которую Вы бы оказывали клиентам в собственной частной организации.
3. Охарактеризуйте дополнительные элементы маркетинга услуг собственной частной организации.

Литература:

1. Акулич И.Л., Демченко Е.В. Основы маркетинга. – Мн., 1999.
2. Герчикова И.Н. Маркетинг и международное коммерческое дело. – М., 1990.
3. Демченко Е.В. Маркетинг услуг. – Мн., 2002.
4. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. – СПб, 1996.
5. Маркетинг / Под ред. А.Н. Романова. – М., 1995.
6. Маркова В.Д. Маркетинг услуг. – М., 1996.
7. Песоцкая Е.В. Маркетинг услуг. – СПб, 2000.

Семинарское занятие 2 Система предоставления услуг

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика системы предоставления услуг.
2. Регулирование сферы услуг.
3. Покупательские риски в сфере услуг.

Задания:

1. Определить сегментацию рынка для Вашей продаваемой услуги (т.е. ее потенциальных покупателей).
2. Определите мероприятия для стимулирования спроса на предоставляемую услугу.
3. Установите цикличность предоставляемой услуги в зависимости от поры года и дней недели.
4. Какие из мероприятий по снижению покупательского риска будут функционировать при предоставлении услуг в Вашей частной организации? Опишите их.

Литература:

1. Акулич И.Л., Демченко Е.В. Основы маркетинга. – Мн., 1999.
2. Герчикова И.Н. Маркетинг и международное коммерческое дело. – М., 1990.
3. Демченко Е.В. Маркетинг услуг. – Мн., 2002.
4. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. – СПб, 1996.
5. Маркетинг / Под ред. А.Н. Романова. – М., 1995.
6. Маркова В.Д. Маркетинг услуг. – М., 1996.
7. Песоцкая Е.В. Маркетинг услуг. – СПб, 2000

Семинарское занятие 3 Маркетинговые исследования в сфере услуг

Вопросы для обсуждения:

1. Основные направления маркетинговых исследований.
2. Анализ внешней среды и исследование рынка услуг.
3. Выявление целевого рынка услуг.
4. Позиционирование услуги на рынке.

Задание:

1. Составить таблицы сегментирования рынка для определения спроса на предлагаемую услугу по демографическому и социально-экономическому признаку.

№1. Таблица сегментирования рынка по демографическому признаку

Переменная сегментация	Демографическая характеристика покупателей
Возраст	
Пол	
Размер семьи	
Образ жизни семьи	

№ 2. Таблица сегментирования рынка по социально-экономическому признаку

Переменная сегментация	Социально-экономический показатель
Уровень дохода (ежемесячный)	
Социальный класс	
Профессия	

Литература:

1. Акулич И.Л., Демченко Е.В. Основы маркетинга. – Мн., 1999.
2. Герчикова И.Н. Маркетинг и международное коммерческое дело. – М., 1990.
3. Демченко Е.В. Маркетинг услуг. – Мн., 2002.
4. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. – СПб, 1996.
5. Маркетинг / Под ред. А.Н. Романова. – М., 1995.
6. Маркова В.Д. Маркетинг услуг. – М., 1996.
7. Песоцкая Е.В. Маркетинг услуг. – СПб, 2000.

Семинарское занятие 4 Формирование услуги на рынке

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность политики услуг.
2. Ассортимент и номенклатура услуг.
3. Жизненный цикл услуги, его основные этапы.
4. Создание новой услуги и ее качество.

Задание:

Разработать жизненный цикл для Вашей социально значимой услуги, опираясь на следующие показатели: объем реализации, прибыль, темпы роста потребительского спроса, насыщение рынка услуг, объем инвестиций в производство. Показать жизненный цикл схематически.

Литература:

1. Акулич И.Л., Демченко Е.В. Основы маркетинга. – Мн., 1999.
2. Герчикова И.Н. Маркетинг и международное коммерческое дело. – М., 1990.
3. Демченко Е.В. Маркетинг услуг. – Мн., 2002.
4. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. – СПб, 1996.
5. Маркетинг / Под ред. А.Н. Романова. – М., 1995.
6. Маркова В.Д. Маркетинг услуг. – М., 1996.
7. Песоцкая Е.В. Маркетинг услуг. – СПб, 2000.

Семинарское занятие 5

Система управления в социальной сфере

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика общих и конкретных функций управления в социальной работе.
2. Организационный механизм распределения и закрепления функций – организационно-исполнительской системы (ОИС).
3. Основные организационно-юридические документы ОИС: положения о подразделениях и должностные инструкции.
4. Характеристика основных организационных структур управления.
5. Методы управления в социально-педагогической работе и их особенности.
6. Характеристика типов руководителей по соотношению знаний и умений в применении управленческих методов.

Задания:

1. Проанализировать образцы должностных инструкций и положений о подразделении. Определить основное содержание разделов: «права», «обязанности», «ответственность», «критерии оценки деятельности».
2. Построить организационную структуру управления следующих учреждений (организаций) образовательной и социальной сферы: школа, ВУЗ, СПЦ, ЦКРО и Р, социальный приют, ИДН, КДН, ТЦСОН, обосновать вид управления, систему подчинения.
3. Структурировать методы управления по группам, привести примеры применения методов управления.

Литература (основная):

1. Зайцев, Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе. – М., 2011; Р. –н/Д, 2011.
2. Менеджмент в образовании: Управление, экономика, право. – М.: Образование и информатика, 2004. – 134 с.
3. Менеджмент социальной работы / Под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М., 2001.
4. Социальный менеджмент: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М., 2001.

Литература (дополнительная):

1. Иванова, С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. – М.: ЭКСМО, 2005. – 302 с.

2. Климович, Л.К. Основы правового регулирования управленческой деятельности / Л.К. Климович. – Мн.: Право и экономика, 2003.
3. Репин, В.В. Процессный подход к управлению / В.В. Репин. – М.: Стандарты и качества, 2005.
4. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., 1999.

Семинарское занятие 6

Кадровый менеджмент в социальной работе

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика кадров социальной работы.
2. Классификация кадров социальной работы по признакам трудовой занятости.
3. Кадровая политика и ее составляющие: оценка кадров, ротация персонала, повышение квалификации, карьера кадров.
4. Развитие персонала в социальной сфере.
5. Аттестация работников: положение, порядок проведения, отчет.

Задания:

1. Выполнить сжатый доклад на одну из предложенных в списке литературы статей, приложив к нему ксерокопию статьи. Подготовиться к выступлению с докладом.
2. Изучить типовые документы по аттестации работников социальной сферы. Оценить их значимость для успешности трудовой деятельности вышеназванных работников.
3. Разработать алгоритм действий для аттестуемого на этапах подготовки к аттестации и собственно аттестации.

Литература (основная):

1. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. – М., 2001.
2. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учеб пособие. – Мн., 2003.
3. Гордиенко Ю.Ф. Управление персоналом: учеб. пособие для студ-в вузов. – Ростов-на-Дону, 2004.
4. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: учеб. пособие. – Мн., 2000.

Литература (для задания №1):

1. Мосягина А.И. Проблемы современного менеджмента и управления персоналом в социальном учреждении // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – №4. – С. 13-30.
2. Беляцкий Н.П. Инструменты управления персоналом // Экономика. Управление. Право. – 2004. - №1. – С.17-22.
3. Костян И.А. О трудовой функции работника // Справочник кадровика. – 2003. – №10. – С.59-63.
4. Сорока В. Измеряем удовлетворенность персонала // Отдел кадров. – 2004. – №11. – С.119-123.
5. Свитмен Е. Лояльность работников // Отдел кадров. – 2004. – №11. – С.124-125.
6. Чиманский Г.В. Формы кадровой работы по отбору и найму персонала // Отдел кадров. – 2005. – №6. – С.54-56.

Семинарское занятие 7 Мотивация в социальной работе

Вопросы для обсуждения:

1. Изучение основ мотивации труда социальных работников.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Характеристика основных видов мотивации.
4. Методы исследования мотивации.

Литература (основная):

1. Друкер, Питер. О профессиональном менеджменте. – М.: Вильямс, 2006. – 306 с.
2. Зайцев, Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе. – М., 2011; Р. –н/Д, 2011.
3. Менеджмент в образовании: Управление, экономика, право. – М.: Образование и информатика, 2004. – 134 с.
4. Менеджмент образования: учеб. пособие / Под ред. А.П. Егоршина. – М.: Логос, 2009. – 308 с.
5. Менеджмент социальной работы / Под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М., 1992.
6. Социальный менеджмент: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М., 2001.
7. Социология социальной сферы: учеб.пособие / Под ред. М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова. – М., 2007.

Литература (дополнительная):

1. Авдулова, Т.П. Психологические основы менеджмента. – М., 2005.
2. Жариков, Е.С. Психология управления. – М., 1989.
3. Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова, О. Жигилий. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 280 с.
4. Филлипов, А.В. Работа с кадрами. – М., 1990. – 286 с.
5. Шепель, В.М. Управленческая этика. – М., 1989. – 132 с.
6. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., 1999. – 332 с.

Семинарское занятие 8

Технология и организация делопроизводства в социальной сфере

Вопросы для обсуждения:

1. Подготовка и оформление управленческих документов.
2. Система документации. Основные реквизиты документа.
3. Характеристика и разновидности распорядительных, организационных и информационно-справочных документов в социальной сфере.
4. Организация работы с документами.

Литература (основная):

1. Зайцев, Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе. – М., 2011; Р. –н/Д, 2011.
2. Кравченя, Э.М. Делопроизводство в учреждениях образования с использованием информационных технологий. – Мн., 2006 с.
3. Менеджмент социальной работы / Под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М., 1992.
4. Социальный менеджмент: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М., 2001.

Литература (дополнительная):

1. Андреева, В.И. Делопроизводство / В.И. Андреева. – М., 2001. – 256 с.
2. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., 1999. – 332 с.

Семинарское занятие 10 Культура управления

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «культура управления». Виды и разновидности культуры управления.
2. Характеристика методов измерения культурного уровня.
 1. Управление изменениями. Изучение механизма управления «культурными изменениями».
 2. Типы руководителей-изменителей.
 3. Эффективность социальной работы.
 4. Методы оценки эффективности социальной работы, их характеристика.

Задание:

Составить анкету или тест измерения культурного уровня специалиста социальной сферы по следующей схеме:

- Цель анкетирования (тестирования).
- Вступительная часть (обращение к респондентам, цель анкетирования (тестирования), инструкция по заполнению анкеты (теста)).
- Опросник с вопросами и вариантами ответов.
- Критерии оценки предложенных Вами ответов на каждый из вопросов опросника.
- Характеристика высокого, среднего и низкого культурного уровней специалиста социальной сферы с присвоением общей суммы (примерной) набранных баллов.

Литература (основная):

1. Акунец, В.П. Управление персоналом: тесты, тренинги, деловые игры: Учеб.-метод. пособие к практ.занятиям. – Мн., 2003. Друкер, Питер. О профессиональном менеджменте. – М.: Вильямс, 2006. – 306 с.
2. Большаков А.С. Менеджмент: Психология успеха. – СПб, 2002.
3. Брасс, А.А. Основы менеджмента: Учеб пособие для студ. вузов. – Мн., 1999.
4. Корзникова, Г.Г. Менеджмент в образовании: практический курс. – М.: Академия, 2008. – 228 с.
5. Менеджмент образования: учеб. пособие / Под ред. А.П. Егоршина. – М.: Логос, 2009. – 308 с.
6. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студентов высш.учеб. заведений/ Под ред Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. – М., 2001.

7. Производственный менеджмент: Учеб.пособие для студ.вузов. – М., 2000.
8. Тележников, В.И. Менеджмент: учеб. пособие / Под ред Н.П. Беляцкого. – Мн.: БГЭУ, 2008. – 509 с.
9. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Учеб. для образоват. учрежд.сред.профиля образования. – М., 1999.

Литература (дополнительная):

1. Топчий Л.В. Проблемы квалиметрии в социальной работе: подходы, критерии, логика оценки эффективности // Отечественный журнал социальной работы. – 2005. – №3. – С.8-18.
2. Цыбульская Н.В. Культура управленческого общения как объект социологического анализа // Социология. – 2002. – №2. – С.83-85.
3. Русяева Е.Ю. Человеческий фактор в управлении социально-культурными системами// Вопросы культурологии. – 2007. – №3. – С.61-66.

Литература

Основная литература

1. Акулич И.Л., Демченко Е.В. Основы маркетинга. – Мн., 1999.
2. Беляцкий Н.П. Менеджмент: деловая карьера. – Мн., 2001.
3. Демченко Е.В. Маркетинг услуг. – Мн., 2002.
4. Зайцев, Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе. – М., 2011; Р. –н/Д, 2011.
5. Ковалев А.И., Войленко В.В. Маркетинговый анализ. – М., 1996.
6. Кулибанова В.В. Маркетинг: сервисная деятельность. – СПб, 1996.
7. Кравчяня, Э.М. Делопроизводство в учреждениях образования с использованием информационных технологий. – Мн., 2006 с.
8. Маркова В.Д. Маркетинг услуг. – М., 1996.
9. Менеджмент социальной работы / Под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М., 1992.
10. Песоцкая Е.В. Маркетинг услуг. – СПб, 2000.
11. Социальный менеджмент: учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М., 2001.
12. Социология социальной сферы: учеб.пособие / Под ред. М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова. – М., 2007.

Дополнительная литература

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2002.

2. Авдулова Т.П. Психологические основы менеджмента. – М., 2005.
3. Андреева, В.И. Делопроизводство / В.И. Андреева. – М., 2001.
4. Балабанов И.Т., Балабанов А.И. Экономика туризма. – М., 1999.
5. Бодрунов В.И., Маркетинг информационных услуг. – М., 1994.
6. Герасименко В.В. Ценовая политика фирмы. – М., 1996.
7. Герчикова И.Н. Маркетинг и международное коммерческое дело. – М., 1990.
8. Гомелля В.Б., Туленты Д.С. Страховой маркетинг. – М., 2000.
9. Демченко Е.В. Маркетинг туристических услуг. – Мн., 1996.
10. Дурович А.П., Копанев А.С. Маркетинг в туризме. – Мн., 1998.
11. Жариков Е.С. Психология управления. – М., 1989.
12. Жуков Ю.М. Эффективность делового общения. – М., 1988.
13. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 1999.
14. Климович, Л.К. Основы правового регулирования управленческой деятельности / Л.К. Климович. – Мн.: Право и экономика, 2003.
15. Крылов, А.Н. Менеджмент коммуникаций: теория и практика / А.Н. Крылов. – М.: Изд-во НИБ, 2002.
16. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. – СПб, 1996.
17. Майоров С. Информационный бизнес: коммерческое распространение и маркетинг. – М., 1996.
18. Маркетинг / Под ред. А.Н. Романова. – М., 1995.
19. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. – СПб, 2001.
20. Психология управления: Курс лекций / Л.К. Авчеренко и др. – М., 1997.
21. Пташник Т. Все о резюме. – Мн., 2004.
22. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М., 2003.
23. Репин, В.В. Процессный подход к управлению / В.В. Репин. – М.: Стандарты и качества, 2005.
24. Скотт Д.Т. Конфликты, пути их преодоления. – Казань, 1991.
25. Тульчинский, Г.Л. Pг фирмы: технологии и эффективность / Г.Л. Тульчинский. – СПб: Алетейя, 2001.
26. Федотов В.В. Рациональная организация умственного труда. – М., 1987.
27. Филиппов А.В. Работа с кадрами. – М., 1990.
28. Шепель В.М. Управленческая этика. – М., 1989.
29. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., 1999.

Промежуточный контроль по модулю

Контрольные вопросы:

1. Маркетинг социальной работы как социально-экономический процесс.
2. Современная социально-экономическая концепция маркетинга.
3. Принципы социального маркетинга, их характеристика.
4. Маркетинг услуг, его основные и дополнительные элементы.
5. Система предоставления социальных услуг.
6. Стандарты обслуживания, их сущность и значимость на рынке услуг.
7. Регулирование сферы услуг.
8. Покупательские риски в сфере услуг.
9. Мероприятия по снижению покупательских рисков в сфере услуг.
10. Основные направления маркетинговых исследований.
11. Анализ внешней среды и исследование рынка услуг.
12. Выявление целевого рынка услуг.
13. Позиционирование услуги на рынке.
14. Ассортимент и номенклатура услуг.
15. Жизненный цикл услуг, его основные этапы.
16. Создание новой услуги и ее качество.
17. Технология формирования ценовой политики.
18. Модели ценовой политики.
19. Стратегии рыночного ценообразования.
20. Формирование системы продвижения услуг.
21. Процесс творческой продажи услуги.
22. Рекламная деятельность в сфере услуг.
23. Эволюция теории менеджмента.
24. Система организации труда и управленческих отношений Ф.Тейлора.
25. «Организационная школа»: Г.Форд, А. Файоль.
26. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
27. Кибернетическая школа Н. Винера.
28. «Эмпирическая школа» в эволюции менеджмента.
29. Характеристика понятия «управление социальной работой».
30. Функции управления социальной работой.
31. Характеристика организационно-исполнительской системы.
32. Документальная регламентация организационно-исполнительской системы.
33. Должностные инструкции в социальной работе, их разновидности и структура.
34. Автоматизация функций в социальной работе: причины, механизм.
35. Организационная структура управления: сущность, виды.

36. Линейная организационная структура управления.
37. Функциональная организационная структура управления.
38. Дивизиональная организационная структура управления.
39. Организационные методы управления: понятие, классификация.
40. Подготовка и оформление управленческих документов.
41. Распорядительные документы.
42. Организационные документы.
43. Информационно-справочные документы.
44. Кадры социальной работы.
45. Кадровый менеджмент, его организационные средства.
46. Развитие персонала в социальной работе.
47. Аттестация работников: нормативно-правовая организация.
48. Мотивация труда социальных работников, ее разновидности.
49. Понятие «культура управления».
50. Виды культуры управления.
51. Методы измерения культурного уровня.
52. Технология проведения культурных изменений.
53. Руководители-изменители, их типы.
54. Сущность и содержание персонального менеджмента.
55. Умение управлять самим собой.
56. Социально-психологический портрет современного менеджера.
57. Понятие и виды конфликтов в организации.
58. Причины противоречий в организации.
59. Модель процесса противоречия. Этапы развития конфликта.
60. Методы разрешения противоречий, конфликтов.
61. Планирование личной деятельности руководителя.
62. Резюме: правила и техника написания.
63. Организационная работа с документами.
64. Основные характеристики менеджера.
65. Общие и специальные способности в управленческой деятельности.

Задания:

1. Составить опросник по выявлению качеств и характеристик, необходимых для менеджера.
2. Разработать схему компонентов коммуникационной культуры менеджера.
3. Подготовить доклад на одну из следующих тем:
 - «Подбор и расстановка кадров в организации» (*методы и средства изучения личности при подборе и расстановке кадров; установление профессиональной пригодности, расстановка кадров*).
 - «Оценка и аттестация кадров» (*оценка и стимулирование трудовой активности; аттестация кадров в первичных коллективах*).

- «Основы работы с кадровым резервом» (*подготовка кадрового резерва; изучение личности работников, входящих в резерв на выдвижение*).
- «Методы предупреждения текучести кадров» (*причины текучести кадров; формирование представлений о значимости выполняемой работы; использование морально-психологических стимулов*).
- «Адаптация кадров в организации» (*виды адаптации кадров в организации; социально-личностная, психологическая и профессиональная адаптация; механизм ускорения профессиональной адаптации*).
- «Планирование трудового пути личности» (*возрастные особенности планирования трудового пути; влияние образования и образа жизни на формирование жизненных планов; типовые варианты трудового пути*).
- «Лидерство как феномен современного руководителя».
- «Отбор персонала на должность».
- «Индивидуальное планирование карьеры».
- «Индивидуальный выбор карьеры».
- «Имидж современного руководителя».
- «Рациональная организация умственного труда управленца».
- «Основные стили руководства».
- «Планирование рабочего и личного времени руководителя».
- «Коммуникационная культура руководителя».
- «Неформальное общение в производственном коллективе».

Задания и задачи:

1. Описать свою социально значимую услугу, которую Вы бы оказывали клиентам в собственной частной организации.
2. Охарактеризовать дополнительные элементы маркетинга услуг собственной частной организации.
3. Определить сегментацию рынка для Вашей продаваемой услуги (т.е. ее потенциальных покупателей).
4. Определить мероприятия для стимулирования спроса на предоставляемую услугу.
5. Установить цикличность предоставляемой услуги в зависимости от поры года и дней недели.
6. Описать мероприятия по снижению покупательского риска, которые будут функционировать при предоставлении услуг в Вашей частной организации.
7. Разработать жизненный цикл для Вашей социально значимой услуги, опираясь на следующие показатели: объем реализации, прибыль, темпы роста потребительского спроса, насыщение

- рынка услуг, объем инвестиций в производство. Показать жизненный цикл схематически.
8. Установить свою цену на услугу, перечислить факторы, заложенные в Вашу цену, аргументировать систему скидок и бонусов (при наличии).
 9. Охарактеризовать распорядительные документы, применяемые в социально-педагогической деятельности.
 10. Охарактеризовать организационные документы, применяемые в социально-педагогической деятельности.
 11. Охарактеризовать информационно-справочные документы, применяемые в социально-педагогической деятельности.
 12. Описать процедуру работы с распорядительными документами (на конкретном примере по одному из прилагаемых документов).
 13. Описать процедуру работы с организационными документами (на конкретном примере по одному из прилагаемых документов).
 14. Описать процедуру работы с информационно-справочными документами (на конкретном примере по одному из прилагаемых документов).
 15. Проанализировать социальную программу (одну из прилагаемых) по следующей схеме:
 - Цель и задачи программы.
 - Сроки реализации программы.
 - Основные разделы программы.
 - Мероприятия программы.
 - Ресурсное обеспечение программы.
 - Ожидаемые результаты программы.
 16. Составить план подготовки и проведения аттестации специалиста социально-педагогической деятельности.
 17. Оценить значимость типовых документов по аттестации специалистов социально-педагогической и психологической службы учреждения образования для успешности их трудовой деятельности.
 18. Схематически представить организационные структуры управления учреждением образования (конкретным), социально-педагогическим учреждением, центром коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, охарактеризовать их достоинства и недостатки (организация – на выбор).
 19. Разрешите ситуацию: «Вы – руководитель крупной компании. Сегодня Ваш день посвящен отбору кандидатов на должность начальника отдела социальной рекламы. Вы должны провести

- собеседование с двумя прошедшими все испытания претендентами. Первый кандидат предварительно писал свое резюме, а также сопроводительное письмо, характеризующее его как отличного специалиста и человека, который заинтересован в работе именно в Вашей компании. Второй претендент принес свое резюме лично, в тот момент, когда начался отбор кандидатов. К тому же, Вы знаете, что он отлично работает, так как Вам приходилось с ним вместе работать ранее. Как Вы построите структуру собеседования с каждым из кандидатов и кому отдадите предпочтение?»
20. Разрешите ситуацию: «Как Вы отнесетесь к тому, что резюме одного из претендентов на должность начальника отдела маркетинга в разделе «Опыт работы» содержит огромную информацию о различных местах работы данного специалиста (причем не более полугода на одном рабочем месте)? Как Вы построите собеседование с этим кандидатом?»
21. Разрешите ситуацию: «В новом коллективе Вы столкнулись с такой ситуацией: Ваш подчиненный, подчеркивая свою исключительность, игнорирует Ваши указания или делает все по-своему. Каковы Ваши действия?»
22. Разрешите ситуацию: Вы проработали в отделе после окончания ВУЗа всего несколько месяцев, и тут Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать к поставщикам и помочь им наладить производство нужной для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызывали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Минск. Что Вы выберете как самый верный путь к последующей карьере? Обоснуйте свой выбор».
23. Разрешите ситуацию: «В новой организации Вы приступили к работе в качестве начальника отдела, однако Ваши подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и Ваше назначение восприняли негативно. Обстановка в отделе накалена: когда Вы заходите в комнату, все сразу умолкают, Ваши поручения выполняют с неохотой. Что Вы предпримете?»
24. Разрешите ситуацию: «Вы – руководитель предприятия. Вам необходимо уехать в длительную командировку. Вместо Вас остаются два заместителя. Первый хорошо работает в команде, но уклоняется от достижения цели, другой всегда добивается поставленной цели, но имеет трудности с делегированием полномочий. Между ними существует конфликт. Кого из них следует назначить старшим? Аргументируйте свой выбор».
25. Разрешите ситуацию: «Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил этого

- распоряжения, но решил проблему, используя другие средства. Вы понимаете, что его решение лучше Вашего. Как следует поступить в этой ситуации?»
26. Разрешите ситуацию: «Вы поручаете задание своему подчиненному, зная, что только он в состоянии его хорошо выполнить. Но вдруг Вы узнаете, что тот перепоручил задание другому лицу, и в результате задание к сроку не было выполнено. Вы вызываете к себе в кабинет обоих и говорите: ...»
27. Разрешите ситуацию: «Вы – новый руководитель, приглашенный со стороны в трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств. Вам необходимо нормализовать психологический климат в коллективе. Каким образом Вы намерены действовать?»
28. Разрешите ситуацию: «Между Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой, чтобы Вы разобрались и поддержали его позицию. Ваши действия?»
29. Разрешите ситуацию: «Один из подчиненных Вам руководителей плохо обращается с персоналом: он груб, нечуток к людям, постоянно обижает их, заносчив, высокомерен. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель – хороший специалист, досконально знает свое дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчиненным. Какое решение следует принять?»
30. Разрешите ситуацию: «Подчиненные приходят к Вам, донимая мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами, мешают работать, не дают сосредоточиться. Как поступать в подобных случаях?»

Итоговый контроль по курсу

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Предмет и задачи курса «Экономико-управленческие основы социальной работы».
2. Принципы и методы экономики социальной работы.
3. Экономическое пространство социальной работы.
4. Государственные гарантии в системе социальной защиты населения.
5. Минимальные социальные стандарты.
6. Минимальная заработная плата.
7. Прожиточный минимум как аспект понятия «уровень жизни».
8. Бюджет прожиточного минимума.
9. Социальное обеспечение, его виды и экономическая основа.

10. Социальное страхование, его признаки.
11. Уровень жизни, его показатели.
12. Качество жизни, его показатели.
13. Дифференциация населения по уровню доходов. Стратификация.
14. Характеристика флуктуации, ее типология.
15. Характеристика семьи как экономической ячейки общества.
16. Экономические функции семьи. Совокупный доход семьи.
17. Уровневость материальной обеспеченности семьи.
18. Современный маркетинг как социально-экономический процесс.
19. Принципы социального маркетинга, их характеристика.
20. Маркетинг услуг, его основные и дополнительные элементы.
21. Специфика маркетинга услуг.
22. Регулирование сферы услуг.
23. Покупательские риски в сфере услуг, мероприятия по их снижению.
24. Анализ внешней среды и исследование рынка услуг.
25. Выявление целевого рынка услуг.
26. Позиционирование услуги на рынке.
27. Жизненный цикл услуг, его основные этапы.
28. Технология формирования ценовой политики.
29. Модели ценовой политики.
30. Стратегии рыночного ценообразования.
31. Формирование системы продвижения услуг.
32. Процесс творческой продажи услуги.
33. Рекламная деятельность в сфере услуг.
34. Эволюция теории менеджмента.
35. Характеристика организационно-исполнительской системы.
36. Документальная регламентация организационно-исполнительской системы.
37. Организационная структура управления: сущность, виды.
38. Организационные методы управления: понятие, классификация.
39. Подготовка и оформление управленческих документов.
40. Виды и характеристика документов в социальной работе.
41. Кадровый менеджмент, его организационные средства.
42. Развитие персонала в социальной работе.
43. Аттестация работников: нормативно-правовая организация.
44. Мотивация труда социальных работников, ее разновидности.
45. Понятие «культура управления», ее виды.
46. Технология проведения культурных изменений.
47. Эффективность социальной работы.
48. Понятие и виды конфликтов в организации.
49. Методы разрешения противоречий, конфликтов.
50. Функции руководителя при работе с персоналом.

Тестовые задания по курсу:

1. К общим принципам экономики социальной работы относится принцип:
 - 1) общественной целесообразности;
 - 2) экономической эффективности;
 - 3) приоритета государственных начал в социальной защите населения;
 - 4) социальной справедливости;
 - 5) трудовой мотивации оплаты труда.
2. К специфическим принципам экономики социальной работы не относится принцип:
 - 1) возрастания потребностей;
 - 2) повышения качества жизни;
 - 3) гуманизма;
 - 4) экономической эффективности;
 - 5) общественной целесообразности.
3. Система государственной адресной социальной помощи (ГАСП) в практике социальной работы является воплощением принципа:
 - 1) экономической самостоятельности местных органов;
 - 2) повышения качества жизни;
 - 3) возрастания потребностей;
 - 4) экономической эффективности;
 - 5) общественной целесообразности.
4. Справедливая цена труда является воплощением принципа:
 - 1) повышения качества жизни;
 - 2) экономической эффективности;
 - 3) общественной целесообразности;
 - 4) социальной справедливости;
 - 5) возрастания потребностей.
5. Ограничение контингента защищаемых в обществе теми категориями населения, кто полностью или частично лишен способности к труду и самообеспечению, является воплощением принципа:
 - 1) общественной целесообразности;
 - 2) гуманизма;
 - 3) приоритета государственных начал в социальной защите населения;
 - 4) экономической самостоятельности местных органов;
 - 5) возрастания потребностей.
6. Оптимальное соотношение объема социальных расходов и размера отчислений на их финансирование отражает принцип:
 - 1) общественной целесообразности;

- 2) гуманизма;
 - 3) социальной справедливости;
 - 4) экономической эффективности;
 - 5) возрастания потребностей.
7. Оптимальное соотношение между социальными выплатами и заработной платой отражает принцип:
- 1) экономической эффективности;
 - 2) социальной справедливости;
 - 3) повышения качества жизни;
 - 4) возрастания потребностей;
 - 5) общественной целесообразности.
8. Превышение оптимальной величины отчислений на социальные нужды провоцирует:
- 1) увеличение трудовой мотивации;
 - 2) повышение эффективности общественного производства;
 - 3) рост производительности труда;
 - 4) снижение эффективности общественного производства;
 - 5) рост макроэкономических показателей.
9. Экономика в переводе с греческого означает:
- 1) наука о возделывании земли;
 - 2) рыночное хозяйство;
 - 3) наука о домашнем хозяйстве;
 - 4) сельское хозяйство;
 - 5) денежное правило.
10. На современном этапе первостепенная роль в реализации экономической функции социальной работы принадлежит:
- 1) волонтерским организациям;
 - 2) обществу;
 - 3) человеку;
 - 4) профсоюзам;
 - 5) государству.
11. Основа жизнедеятельности человека и общества составляет:
- 1) производство материальных благ;
 - 2) распределение результатов общественного производства;
 - 3) перераспределение внутреннего валового продукта;
 - 4) обмен товарами и услугами;
 - 5) потребление материальных благ.
12. К сфере производства нематериальных услуг не относится:
- 1) здравоохранение;
 - 2) образование;
 - 3) промышленность;
 - 4) культура;
 - 5) социальное обслуживание.

13. Увеличение количества льготированных категорий населения противоречит принципу:
- 1) возрастания потребностей социальной справедливости;
 - 2) гуманизма;
 - 3) общественной целесообразности;
 - 4) экономической самостоятельности местных органов;
 - 5) приоритета государственных начал в социальной защите населения.
14. Одним из звеньев экономического пространства социальной работы не является:
- 1) культура;
 - 2) образование;
 - 3) здравоохранение;
 - 4) сельское хозяйство;
 - 5) социальное страхование.
15. Исследование взаимосвязи между ростом цен и снижением уровня жизни является частным проявлением:
- 1) метода позитивного анализа в экономике социальной работы;
 - 2) метода нормативного анализа в экономике социальной работы;
 - 3) метода компенсации расходов;
 - 4) метода установления минимальных социально-экономических гарантий;
 - 5) метода льготирования.
16. В экономическое пространство социальной работы не входит сфера:
- 1) социального обслуживания;
 - 2) образования;
 - 3) здравоохранения;
 - 4) социального страхования;
 - 5) торговли.
17. Сфера производства нематериальных услуг отличается от материального производства тем, что:
- 1) требует большего объема финансовых ресурсов;
 - 2) характерна более высокая производительность труда;
 - 3) более ярко проявляется материальный характер труда работников;
 - 4) продукт выступает не в виде товара, а в виде определенной деятельности;
 - 5) требует больших трудовых и материальных затрат.
18. К макроэкономическим показателям не относятся:
- 1) показатель ВВП на душу населения;
 - 2) финансовые показатели деятельности ТЦСОН;

- 3) совокупный показатель занятости населения в стране;
 - 4) уровень безработицы в стране;
 - 5) показатели динамики благосостояния в стране.
19. К микроэкономическим показателям относятся:
- 1) доходы и расходы семьи как экономического коллектива;
 - 2) показатель ВВП на душу населения;
 - 3) совокупный показатель занятости населения в стране;
 - 4) уровень безработицы в стране;
 - 5) показатели динамики благосостояния в стране.
20. Рассмотрение человека как высшей ценности составляет основу принципа:
- 1) экономической эффективности;
 - 2) социальной справедливости;
 - 3) общественной целесообразности;
 - 4) гуманизма;
 - 5) возрастания потребностей.
21. К социальным компенсациям не относятся:
- 1) субсидии;
 - 2) льготы;
 - 3) минимальная заработная плата;
 - 4) рассрочки;
 - 5) поддержка бедных.
22. Методом научного познания в экономике социальной работы является:
- 1) метод компенсации расходов;
 - 2) введение системы минимальных социальных стандартов;
 - 3) установление минимального размера оплаты труда;
 - 4) установление системы льгот;
 - 5) метод позитивного анализа.
23. Метод, позволяющий определить причины и закономерности изменения экономических процессов и их последствий, а также дающий возможности их прогнозирования, называется:
- 1) экономико-математическое моделирование;
 - 2) метод нормативного анализа;
 - 3) метод компенсации расходов;
 - 4) метод предоставления социально-экономических гарантий;
 - 5) метод льготирования.
24. Метод, позволяющий рассчитать эффективность моделей социальной поддержки отдельных групп населения, называется:
- 1) метод позитивного анализа;
 - 2) экономический эксперимент;
 - 3) метод льготирования;
 - 4) метод компенсации расходов;

- 5) метод предоставления социально-экономических гарантий.
25. Методом изучения и определения научно обоснованных социально-экономических стандартов является:
- 1) экономико-математическое моделирование;
 - 2) метод позитивного анализа;
 - 3) метод нормативного анализа;
 - 4) экономический эксперимент;
 - 5) метод компенсации расходов.
26. Уровень официальной зарегистрированной безработицы в Республике Беларусь на протяжении последних лет составляет:
- 1) 10%;
 - 2) 5%;
 - 3) 6%;
 - 4) 1%;
 - 5) 15%.
27. Уровень безработицы в Республике Беларусь, исчисленный методом обследования домохозяйств, на начало 2017 года составил:
- 1) 10,8%;
 - 2) 1,2%;
 - 3) 5,8%;
 - 4) 15,2%;
 - 5) 19,6%.
28. На начало 2017 года количество официально зарегистрированных безработных в Республике Беларусь составляло:
- 1) более 40 тысяч человек;
 - 2) более 60 тысяч человек;
 - 3) более 70 тысяч человек;
 - 4) менее 30 тысяч человек;
 - 5) более 400 тысяч человек.
29. Максимальный размер пособия по безработице в Республике Беларусь на начало 2017 года составлял:
- 1) бюджет прожиточного минимума;
 - 2) 1 базовая величина;
 - 3) 3 базовых величины;
 - 4) 5 базовых величин;
 - 5) 2 базовых величины.
30. По итогам 2016 года количество уволенных работников в Республике Беларусь превысило количество принятых на работу более чем на:
- 1) 100 тысяч;
 - 2) 50 тысяч;

- 3) 200 тысяч;
 - 4) 30 тысяч;
 - 5) 20 тысяч.
31. Размер стипендии при направлении безработного на переобучение от Управления по труду, занятости и социальной защите составляет:
- 1) 5 базовых величин;
 - 2) 3-5 базовых величин;
 - 3) 2-4 базовых величины;
 - 4) 1-3 базовых величины;
 - 5) бюджет прожиточного минимума.
32. Максимальный размер субсидии от Управления по труду, занятости и социальной защите на организацию предпринимательской деятельности официально зарегистрированным безработным составляет:
- 1) 20 базовых величин;
 - 2) 5 БПМ;
 - 3) 20 БПМ;
 - 4) 11 БПМ;
 - 5) 40 базовых величин.
33. Расходы на сферу образования в Республике Беларусь последние годы составляют:
- 1) 5% ВВП;
 - 2) 10% ВВП;
 - 3) 2% ВВП;
 - 4) 15% ВВП;
 - 5) 20% ВВП.
34. Учреждения здравоохранения и образования в Республике Беларусь финансируются преимущественно из:
- 1) средств ФСЗН;
 - 2) средств республиканского бюджета;
 - 3) внебюджетных источников;
 - 4) средств местных бюджетов;
 - 5) благотворительных источников.
35. В последние годы при поиске оптимальных схем государственного финансирования учреждений образования осуществляется переход к:
- 1) финансированию в зависимости от количества учащихся в учебном заведении;
 - 2) финансированию по сметам;
 - 3) строго фиксированным суммам консолидированного бюджета;

- 4) строгому соотношению между бюджетными и внебюджетными источниками финансирования;
 - 5) финансированию в зависимости от педагогических показателей учебного заведения.
36. Расходы на сферу здравоохранения в Республике Беларусь в последние годы составляют:
- 1) 2% ВВП;
 - 2) 10% ВВП;
 - 3) 4% ВВП;
 - 4) 15% ВВП;
 - 5) 20% ВВП.
37. Для функционирования системы здравоохранения в Республике Беларусь не характерно:
- 1) рост экспорта медицинских услуг;
 - 2) добровольное медицинское страхование;
 - 3) обязательное медицинское страхование;
 - 4) смещение финансовых ресурсов со стационарной помощи в сторону амбулаторно-поликлинического лечения;
 - 5) развитие медико-социальной профилактики.
38. В соответствии с «Программой социально-экономического развития РБ на 2016-2020 годы» предусмотрено доведение показателя обеспеченности общей площадью жилья на одного человека до:
- 1) 27,3 кв.м.;
 - 2) 26,5 кв.м.;
 - 3) 24,6 кв.м.;
 - 4) 32,3 кв.м.;
 - 5) 35,2 кв.м.
39. Переход на полное возмещение услуг ЖКХ по экономически обоснованным нормативам населением Республики Беларусь запланирован на конец:
- 1) 2018 года;
 - 2) 2017 года;
 - 3) 2019 года;
 - 4) 2020 года;
 - 5) 2021 года.
40. Безналичные субсидии на оплату услуг ЖКХ в Республике Беларусь выделяются жителю города, если сумма оплаты составляет более:
- 1) 30% совокупного дохода;
 - 2) 10% совокупного дохода;
 - 3) 15% совокупного дохода;
 - 4) 25% совокупного дохода;

- 5) 20% совокупного дохода.
41. В большинстве ТЦСОН Республики Беларусь удельный вес внебюджетных источников в структуре финансирования составляет:
- 1) более 20%;
 - 2) менее 10%;
 - 3) более 25%;
 - 4) более 30%;
 - 5) более 35%.
42. Социальная помощь на дому оказывается в ТЦСОН бесплатно, если доход обслуживаемого составляет менее:
- 1) 200% бюджета прожиточного минимума;
 - 2) минимального потребительского бюджета пенсионера;
 - 3) 150% бюджета прожиточного минимума;
 - 4) бюджета прожиточного минимума;
 - 5) 150% минимального потребительского бюджета пенсионера.
43. Система социальной защиты в широком плане предусматривает:
- 1) обеспечение конституционных прав и свобод;
 - 2) соблюдение минимальных социальных стандартов;
 - 3) защиту от безработицы;
 - 4) обеспечение по старости;
 - 5) гарантии в области уровня жизни.
44. Система социальной защиты в узком плане предусматривает:
- 1) экологическую безопасность;
 - 2) личную безопасность;
 - 3) обеспечение конституционных прав и свобод;
 - 4) гарантии в области уровня и качества жизни;
 - 5) свободу предпринимательства.
45. Исторически зарождение социально-экономической помощи и поддержки связано с:
- 1) развитием культуры;
 - 2) возникновением государства;
 - 3) развитием научно-технического прогресса;
 - 4) распадом семейно-общинных связей;
 - 5) взаимопомощью на основе норм, обычаев и традиций.
46. Социальная ориентация экономики не подразумевает:
- 1) перераспределение ВВП между различными слоями населения;
 - 2) социальные отчисления в специализированные фонды;
 - 3) приоритетный рост прибыльности оказываемых социальных услуг;
 - 4) приоритетное производство товаров народного потребления;
 - 5) создание ФСЗН.

47. К причинам, вызывающим рост социальной напряженности в обществе, не относятся:
- 1) инфляция;
 - 2) падение производства товаров народного потребления;
 - 3) рост безработицы;
 - 4) рост реальных денежных доходов;
 - 5) рост тарифов на ЖКХ и транспорт.
48. Закон «О минимальных социальных стандартах в РБ» был принят в:
- 1) 1999 году;
 - 2) 2001 году;
 - 3) 2002 году;
 - 4) 2003 году;
 - 5) 2007 году.
49. В размер минимальной заработной платы в Республике Беларусь входят:
- 1) компенсация расходов в служебной командировке;
 - 2) доплата за совмещение должностей;
 - 3) надбавка за стаж;
 - 4) материальная помощь в связи со смертью близкого родственника;
 - 5) доплата за работу в ночное время.
50. В размер минимальной заработной платы в Республике Беларусь не входят:
- 1) материальная помощь к отпуску.
 - 2) премия;
 - 3) надбавка за стаж;
 - 4) надбавка за сложность;
 - 5) компенсация расходов в служебной командировке;
51. Единая тарифная сетка (ЕТС) в Республике Беларусь как один из минимальных социальных стандартов в сфере оплаты труда включает:
- 1) 27 разрядов;
 - 2) 28 разрядов;
 - 3) 6 разрядов;
 - 4) 18 разрядов;
 - 5) 24 разряда.
52. Ставка первого разряда единой тарифной ставки (ЕТС) не влияет на:
- 1) стипендии студентам (учащимся);
 - 2) оплату труда работников бюджетной сферы;
 - 3) доплату молодым специалистам;
 - 4) размер минимальной заработной платы;

- 5) доплаты за научные звания.
53. Величина минимальной заработной платы в Республике Беларусь в соответствии с законодательством определяется, исходя из размера:
- 1) средней заработной платы работников за декабрь предшествующего года;
 - 2) размера бюджета прожиточного минимума на 1 января текущего года;
 - 3) среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек на 1 января текущего года;
 - 4) ставки первого разряда ЕТС;
 - 5) минимального потребительского бюджета для трудоспособного населения.
54. Бюджет прожиточного минимума рассчитывается для:
- 1) восемнадцати социально-демографических групп;
 - 2) восьми социально-демографических групп;
 - 3) десяти социально-демографических групп;
 - 4) шести социально-демографических групп;
 - 5) четырех социально-демографических групп.
55. Минимальный потребительский бюджет рассчитывается для:
- 1) десяти социально-демографических групп;
 - 2) шести социально-демографических групп;
 - 3) восьми социально-демографических групп;
 - 4) восемнадцати социально-демографических групп;
 - 5) четырех социально-демографических групп.
56. К документам финансовой отчетности в ТЦСОН не относится:
- 1) отчет о прибылях и убытках;
 - 2) бухгалтерский баланс;
 - 3) бюджетная смета;
 - 4) смета доходов и расходов по внебюджетной деятельности;
 - 5) финансовые документы по оплате труда.
57. Основная ставка подоходного налога в Республике Беларусь составляет:
- 1) 34%;
 - 2) 12%;
 - 3) 1%;
 - 4) 13%;
 - 5) 29%.
58. Фиксированная доля непродовольственных товаров и услуг от стоимости минимального продуктового набора в структуре бюджета прожиточного минимума составляет:
- 1) 60%;
 - 2) 77%;

- 3) 65%;
 - 4) 57%;
 - 5) 67%.
59. Бюджет прожиточного минимума не рассчитывается для следующей социально-демографической группы:
- 1) пенсионеры;
 - 2) трудоспособное население;
 - 3) студенты;
 - 4) инвалиды;
 - 5) дети от 6-ти до 18-ти лет.
60. Минимальный потребительский бюджет не рассчитывается для следующей социально-демографической группы:
- 1) семья из трех человек;
 - 2) семья из четырех человек;
 - 3) многодетная семья;
 - 4) студенты;
 - 5) дети до трех лет.
61. Бюджет прожиточного минимума пересматривается в Республике Беларусь:
- 1) один раз в четыре месяца;
 - 2) ежегодно;
 - 3) ежемесячно;
 - 4) один раз в полугодие;
 - 5) ежеквартально.
62. Для определения величины бюджета прожиточного минимума в Республике Беларусь используется следующий подход:
- 1) нормативный;
 - 2) нормативно-статистический;
 - 3) статистический;
 - 4) калькуляционный;
 - 5) комбинированный.
63. Минимальная заработная плата в Республике Беларусь устанавливается:
- 1) на общенациональном уровне;
 - 2) в отдельных отраслях народно-хозяйственного комплекса;
 - 3) дифференцированно в разных организациях;
 - 4) в соответствии с коллективным договором между нанимателем и профсоюзом;
 - 5) по согласованию с работником.
64. Уровень минимальной заработной платы может снижаться в течение года, если:
- 1) уменьшился в Республике Беларусь бюджет прожиточного минимума;

- 2) нормы рабочего времени и нормы труда не были выполнены по вине работодателя;
 - 3) предприятие находится в сложном финансовом положении;
 - 4) нормы рабочего времени и нормы труда не были выполнены по вине работника;
 - 5) уменьшилась средняя заработная плата работников Республики Беларусь.
65. Закон «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь» был принят в:
- 1) 1999 году;
 - 2) 2003 году;
 - 3) 2007 году;
 - 4) 2008 году;
 - 5) 2002 году.
66. При установлении величины минимальной заработной платы в Республике Беларусь не учитывается следующий фактор:
- 1) экономические возможности бюджета, а также нанимателей;
 - 2) прогнозный показатель роста ВВП;
 - 3) потребности работников в материальных благах и услугах;
 - 4) уровень занятости и производительности труда;
 - 5) прогнозное значение роста потребительских цен.
67. Бюджет прожиточного минимума в Республике Беларусь не используется в качестве инструмента для установления величины:
- 1) социальных пенсий;
 - 2) минимального размера трудовой пенсии по возрасту;
 - 3) пособия на ребенка до трех лет;
 - 4) пособия при рождении ребенка;
 - 5) материальных и финансовых ресурсов, необходимых для реализации перспективных и текущих социальных программ.
68. В качестве критерия малообеспеченности, дающего право на получение государственной адресной социальной помощи (ГАСП), в Республике Беларусь используется:
- 1) ставка первого разряда ЕТС;
 - 2) минимальный потребительский бюджет;
 - 3) минимальная заработная плата;
 - 4) бюджет прожиточного минимума;
 - 5) базовая величина.
69. В список товаров и услуг, включенных в методику подсчета прожиточного минимума в Республике Беларусь, не входит:
- 1) расходы на здравоохранение;
 - 2) расходы на связь;
 - 3) алкоголь и табак;

- 4) предметы гардероба;
 - 5) бытовые и транспортные услуги.
70. Размер бюджета прожиточного минимума в Республике Беларусь устанавливается:
- 1) Министерством труда и социальной защиты;
 - 2) постановлением Правительства;
 - 3) указом Президента РБ;
 - 4) декретом Президента РБ;
 - 5) распоряжением местных исполнительных органов власти.
71. В список услуг, включенных в методику подсчета прожиточного минимума в Республике Беларусь, входят расходы на:
- 1) отдых и спорт;
 - 2) питание вне дома;
 - 3) культурно-просветительские мероприятия;
 - 4) образование;
 - 5) содержание личного транспортного средства.
72. В ассортимент продуктов потребления при подсчете минимального потребительского бюджета в Республике Беларусь не включены:
- 1) баранина;
 - 2) табак;
 - 3) конфеты;
 - 4) грибы;
 - 5) мед.
73. Минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума совпадают по следующему критерию:
- 1) включают расходы на питание вне дома;
 - 2) имеют одинаковый ассортимент продуктов питания;
 - 3) рассчитываются для одинакового количества социально-демографических групп;
 - 4) совпадают в номинальном выражении;
 - 5) пересматриваются ежеквартально.
74. Минимальным социальным стандартом в сфере здравоохранения предусматривается наличие:
- 1) 7-ми больничных коек на 1000 жителей;
 - 2) 9-ти больничных коек на 1000 жителей;
 - 3) 8-ми больничных коек на 1000 жителей;
 - 4) 12-ти больничных коек на 1000 жителей;
 - 5) 15-ти больничных коек на 1000 жителей.
75. Минимальным социальным стандартом в сфере здравоохранения предусматривается наличие одной аптеки на:
- 1) 8000 жителей;
 - 2) 12000 жителей;

- 3) 10000 жителей;
 - 4) 15000 жителей;
 - 5) 4000 жителей.
76. Минимальным социальным стандартом в сфере здравоохранения предусматривается наличие одной бригады скорой медицинской помощи на:
- 1) 10000 жителей;
 - 2) 8000 жителей;
 - 3) 9000 жителей;
 - 4) 12000 жителей;
 - 5) 15000 жителей.
77. Норматив обеспеченности участковыми врачами-педиатрами в соответствии с минимальными социальными стандартами в сфере здравоохранения составляет:
- 1) 1 врач на 1,7 тыс. детского населения;
 - 2) 1 врач на 1,3 тыс. детского населения;
 - 3) 1 врач на 0,8 тыс. детского населения;
 - 4) 1 врач на 2 тыс. детского населения;
 - 5) 1 врач на 2,3 тыс. детского населения.
78. В соответствии с минимальными социальными стандартами в сфере образования обеспеченность детей местами в учреждениях дошкольного образования должна составлять:
- 1) не менее 85%;
 - 2) 100%;
 - 3) не менее 75%;
 - 4) не менее 80%;
 - 5) не менее 90%.
79. В соответствии с минимальными социальными стандартами в сфере образования обеспеченность общей площадью учебного заведения должна составлять:
- 1) не менее 10 кв.м. на учащегося;
 - 2) не менее 6 кв.м. на учащегося;
 - 3) не менее 7 кв.м. на учащегося;
 - 4) не менее 8 кв.м. на учащегося;
 - 5) не менее 15 кв.м. на учащегося.
80. В соответствии с минимальными социальными стандартами в сфере образования обеспеченность персональными компьютерами в учебных заведениях должна составлять:
- 1) не менее 1 компьютера на 30 учащихся;
 - 2) не менее 1 компьютера на 10 учащихся;
 - 3) не менее 1 компьютера на 15 учащихся;
 - 4) не менее 1 компьютера на 20 учащихся;
 - 5) не менее 1 компьютера на 25 учащихся.

81. Минимальными социальными стандартами в сфере культуры предусмотрена бюджетная обеспеченность расходов в расчете на одного человека в размере:
- 1) 3,5 базовой величины;
 - 2) 2 базовой величины;
 - 3) 2,5 базовой величины;
 - 4) 3 базовой величины;
 - 5) 1,5 базовой величины.
82. Минимальный социальный стандарт в сфере социального обслуживания в Республике Беларусь предусматривает наличие:
- 1) филиалов ТЦСОН и социальных пунктов;
 - 2) отделения круглосуточного пребывания в ТЦСОН;
 - 3) кризисной комнаты в ТЦСОН;
 - 4) одного ТЦСОН в городе;
 - 5) 1 ТЦСОН в районе.
83. Минимальный социальный стандарт в сфере ЖКХ предусматривает норматив отопления жилых помещений не менее:
- 1) 20°C;
 - 2) 18°C;
 - 3) 22°C;
 - 4) 17°C;
 - 5) 14°C.
84. Минимальный социальный стандарт в сфере ЖКХ предусматривает норматив температуры горячей воды не менее:
- 1) 70°C;
 - 2) 40°C;
 - 3) 60°C;
 - 4) 50°C;
 - 5) 30°C.
85. Минимальный социальный стандарт в сфере ЖКХ предусматривает удельный вес освещенных улиц не менее:
- 1) 60%;
 - 2) 70%;
 - 3) 80%;
 - 4) 90%;
 - 5) 50%.
86. Выберите вид социального пособия, размер которого определяется исходя из величины средней заработной платы работников в республике:
- 1) пособие по уходу за ребенком-инвалидом;
 - 2) пособие на ребенка в возрасте до 3-х лет;
 - 3) пособие по безработице;

- 4) пособие в связи с рождением ребенка;
 - 5) пособие женщине, ставшей на учет по беременности ранее 12-тинедельного срока.
87. Выберите вид социального пособия, размер которого на начало 2017 года исчислялся исходя из базовой величины:
- 1) пособие на ребенка в возрасте до 3-х лет;
 - 2) пособие по уходу за ребенком-инвалидом;
 - 3) пособие по безработице;
 - 4) пособие в связи с рождением ребенка;
 - 5) пособие на погребение.
88. Выберите вид социального пособия, размер которого составляет 14 бюджетов прожиточного минимума:
- 1) пособие на погребение;
 - 2) пособие в связи с рождением первого ребенка;
 - 3) пособие на ребенка до трех лет;
 - 4) пособие по уходу за ребенком-инвалидом;
 - 5) пособие в связи с рождением второго ребенка.
89. Выберите вид социального пособия, размер которого составляет 10 бюджетов прожиточного минимума:
- 1) пособие на ребенка до трех лет;
 - 2) пособие в связи с рождением второго ребенка;
 - 3) пособие в связи с рождением первого ребенка;
 - 4) пособие по уходу за ребенком-инвалидом;
 - 5) пособие на погребение.
90. Выберите вид социальной выплаты, размер которой не определяется величиной бюджета прожиточного минимума:
- 1) пособие по уходу за ребенком-инвалидом;
 - 2) пособие в связи с рождением ребенка;
 - 3) социальная пенсия;
 - 4) пособие на погребение;
 - 5) пособие женщине, ставшей на учет по беременности ранее 12-тинедельного срока.
91. Одним из обобщающих показателей благосостояния населения является:
- 1) уровень жизни;
 - 2) средняя продолжительности жизни в стране;
 - 3) качество жизни;
 - 4) обеспечение конституционных прав населения;
 - 5) степень участия населения в управлении государством.
92. К показателям качества жизни относят:
- 1) уровень и динамику цен на основные предметы потребления;
 - 2) уровень и структуру потребления товаров и услуг;
 - 3) состояние образования и культуры;

- 4) уровень и динамику тарифов на коммунальные и транспортные услуги;
 - 5) продолжительность рабочего дня и рабочей недели.
93. Одним из обобщающих показателей уровня жизни выступают:
- 1) объем выплат и льгот из общественных фондов потребления;
 - 2) номинальные доходы населения;
 - 3) располагаемые доходы населения;
 - 4) реальные доходы населения;
 - 5) средний размер пенсии по возрасту.
94. К показателям уровня жизни относят:
- 1) качество свободного времени и условия отдыха;
 - 2) состояние здоровья;
 - 3) качество питания;
 - 4) состояние образования и культуры;
 - 5) уровень и динамику цен на основные предметы потребления.
95. К характеристикам уровня жизни не относится:
- 1) качество свободного времени и условия отдыха;
 - 2) уровень и структуру потребления товаров и услуг;
 - 3) уровень и динамику цен на основные предметы потребления;
 - 4) уровень и динамику тарифов на коммунальные и транспортные услуги;
 - 5) продолжительность рабочего дня и рабочей недели.
96. Вся сумма денежного дохода, не зависящая от налогообложения и уровня цен, называется:
- 1) номинальный доход;
 - 2) реальный доход;
 - 3) располагаемый доход;
 - 4) полный доход;
 - 5) совокупный доход.
97. Сумма денежного дохода за вычетом налогов и других обязательных платежей, т.е. средства, непосредственно используемые населением на потребление и сбережения, называется:
- 1) реальный доход;
 - 2) располагаемый доход;
 - 3) номинальный доход;
 - 4) начисленный доход;
 - 5) совокупный доход.
98. Количество товаров и услуг, которые можно приобрести на сумму располагаемого дохода, характеризует:
- 1) совокупный доход;
 - 2) полный доход;
 - 3) номинальный доход;

- 4) начисленный доход;
 - 5) реальный доход.
99. Величина реального дохода не зависит от:
- 1) налогов на доходы;
 - 2) номинального уровня дохода;
 - 3) структуры потребления товаров и услуг;
 - 4) цен на потребительские товары;
 - 5) величины отчислений в ФСЗН.
100. Показатели уровня жизни в Республике Беларусь не измеряются в:
- 1) натуральных единицах;
 - 2) процентах;
 - 3) текущих ценах;
 - 4) сопоставимых ценах;
 - 5) баллах.
101. По методам измерения не выделяют следующие показатели уровня жизни:
- 1) нормативные;
 - 2) статистические;
 - 3) частные;
 - 4) аналитические;
 - 5) экспертные.
102. Показатели уровня жизни, основанные на мнении людей, являются:
- 1) частными;
 - 2) объективными;
 - 3) общими;
 - 4) субъективными;
 - 5) качественными.
103. Среднедушевое потребление отдельных товаров как один из показателей уровня жизни является:
- 1) общим;
 - 2) нормативным;
 - 3) частным;
 - 4) субъективным;
 - 5) качественным.
104. Социально-экономическое понятие «средний класс» не предусматривает наличие следующего признака:
- 1) доход средний и выше среднего по стране;
 - 2) высокий профессиональный статус;
 - 3) высокий уровень образования;
 - 4) наличие собственности в виде накопленного имущества;
 - 5) наличие доходов от ценных бумаг.

105. Отметьте показатель, который не используется Всемирным банком при оценке качества жизни в разных странах:
- 1) уровень детской смертности;
 - 2) условия и характер труда;
 - 3) ВВП на душу населения;
 - 4) плотность населения;
 - 5) общая фертильность женщин.
106. Разновидностью коэффициента Джини при оценке экономического неравенства в обществе выступает:
- 1) кривая Лоренца;
 - 2) децильный коэффициент;
 - 3) флуктуация;
 - 4) стратификация;
 - 5) иерархия.
107. Соотношение средних доходов 10% самого богатого и 10% самого бедного населения показывает:
- 1) стратификация;
 - 2) коэффициент Джини;
 - 3) кривая Лоренца;
 - 4) децильный коэффициент;
 - 5) флуктуация.
108. Степень неравномерности распределения всей суммы доходов между отдельными 20-ти процентными группами населения показывает:
- 1) децильный коэффициент;
 - 2) коэффициент Джини;
 - 3) иерархия;
 - 4) флуктуация;
 - 5) стратификация.
109. Качество жизни в отличие от уровня жизни:
- 1) имеет строго очерченный, единый в мировой практике набор составляющих;
 - 2) отражает намного меньший спектр потребностей людей;
 - 3) является более узким понятием;
 - 4) отражает намного больший спектр потребностей людей;
 - 5) предполагает применение объективным (чаще – количественных) показателей.
110. Отметьте среди приведенных характеристику, непосредственно не относящуюся к понятию «качество жизни»:
- 1) доля сельских жителей в структуре населения;
 - 2) экологическая чистота продуктов питания;
 - 3) доступность домов отдыха и санаториев;
 - 4) благоустройство населенных пунктов;

- 5) уровень производственного травматизма.
111. Деление общества на специальные слои на основе социально-экономического неравенства отражает понятие:
- 1) флуктуация;
 - 2) децильный коэффициент дифференциации;
 - 3) кривая Лоренца;
 - 4) стратификация;
 - 5) коэффициент Джини.
112. Колебания экономического статуса общества обозначаются термином:
- 1) «стратификация»;
 - 2) «флуктуация»;
 - 3) «иерархия»;
 - 4) «дифференциация»;
 - 5) «расслоение».
113. Децильный коэффициент экономической дифференциации составляет в Беларуси:
- 1) 1:16;
 - 2) 1:6;
 - 3) 1:8;
 - 4) 1:10;
 - 5) 1:4.
114. По данным международных организаций Беларусь входит:
- 1) в двадцатку стран с наибольшим социальным неравенством;
 - 2) в десятку стран с наибольшим социальным неравенством;
 - 3) во вторую сотню стран с наименьшим социальным неравенством;
 - 4) в десятку стран с наименьшим социальным неравенством;
 - 5) во вторую сотню стран с наименьшим социальным неравенством.
115. В теоретическом осмыслении проблемы бедности в Республике Беларусь доминирует концепция:
- 1) комбинированного подхода, основанного на измерении доходов домохозяйств;
 - 2) структурной бедности;
 - 3) абсолютной бедности;
 - 4) относительной бедности;
 - 5) субъективной бедности.
116. Теоретический подход к бедности, базирующийся на установлении минимального стандарта потребления (пища, одежда, жилище), является воплощением концепции:
- 1) относительной бедности;
 - 2) структурной бедности;

- 3) комбинированного подхода;
 - 4) абсолютной бедности;
 - 5) субъективной бедности.
117. Отношение уровня дохода низших слоев к уровню доходов остальной части общества лежит в основе теоретической концепции:
- 1) структурной бедности;
 - 2) относительной бедности;
 - 3) комбинированного подхода;
 - 4) абсолютной бедности;
 - 5) субъективной бедности.
118. Чувство стыда вследствие невозможности приобрести предметы потребления, необходимые для поддержания чувства собственного достоинства, выступает критерием бедности в теоретической концепции:
- 1) субъективной бедности;
 - 2) относительной бедности;
 - 3) комбинированного подхода;
 - 4) абсолютной бедности;
 - 5) структурной бедности.
119. На оценку рядовыми потребителями своего благосостояния опирается теоретическая концепция:
- 1) комбинированного подхода;
 - 2) относительной бедности;
 - 3) субъективной бедности;
 - 4) абсолютной бедности;
 - 5) структурной бедности.
120. Состояние длительного вынужденного отсутствия необходимых ресурсов для обеспечения удовлетворительного образа жизни называется:
- 1) экономической флуктуацией;
 - 2) нищетой;
 - 3) социальной стратификацией;
 - 4) бедностью;
 - 5) социально-экономической дифференциацией.
121. Официальной чертой (границей) бедности в Республике Беларусь является:
- 1) базовая величина;
 - 2) минимальный потребительский бюджет семьи из четырех человек;
 - 3) минимальная заработная плата;
 - 4) бюджет прожиточного минимума;
 - 5) медианная средняя заработная плата.

122. По официальным данным в Республике Беларусь в 2017 году количество бедных (малоимущих) составляло:
- 1) более 5%;
 - 2) менее 3%;
 - 3) более 10%;
 - 4) более 15%;
 - 5) менее 1%.
123. В Европейском Союзе в число бедных («находящихся на грани социальной изоляции») причисляют тех, чей доход ниже 60% медианной средней заработной платы, что соответствует теоретической концепции:
- 1) структурной бедности;
 - 2) субъективной бедности;
 - 3) комбинированного подхода;
 - 4) абсолютной бедности;
 - 5) относительной бедности.
124. Крайнее проявление бедности выступает в форме:
- 1) социальной стратификации;
 - 2) расслоения;
 - 3) неравенства;
 - 4) нищеты;
 - 5) экономической флуктуации.
125. Семья (индивид, домохозяйство) признается нищей, по определению ВОЗ, если затраты на питание превышают:
- 1) 90% ее доходов;
 - 2) 80% ее доходов;
 - 3) 70% ее доходов;
 - 4) 60% ее доходов;
 - 5) 50% ее доходов.
126. Индекс развития человеческого потенциала при оценке качества жизни в разных странах не включает следующий показатель:
- 1) состояние сферы здравоохранения и культуры;
 - 2) ожидаемая продолжительность жизни в стране;
 - 3) уровень грамотности в возрасте старше 15-ти лет;
 - 4) совокупная доля учащихся в возрасте до 24-х лет;
 - 5) ВВП на душу населения.
127. Термин «экономическая флуктуация» означает:
- 1) социальное неравенство;
 - 2) социально-экономическое расслоение общества;
 - 3) колебание экономического статуса общества;
 - 4) поляризацию по уровню распределения доходов;
 - 5) социально-экономическую дифференциацию.

128. Величина потребления населением материальных и духовных благ, в первую очередь, характеризует:
- 1) качество жизни;
 - 2) уровень жизни;
 - 3) степень социально-экономического расслоения в обществе;
 - 4) экономическую флуктуацию;
 - 5) глубину бедности.
129. В Республике Беларусь бюджет прожиточного минимума является:
- 1) критерием определения размера стипендий;
 - 2) величиной минимальной заработной платы;
 - 3) критерием для определения размеров штрафов;
 - 4) критерием определения ставки первого разряда ЕТС для оплаты труда работников бюджетной сферы;
 - 5) официальной чертой (границей) бедности.
130. В Республике Беларусь количество бедных домохозяйств:
- 1) совпадает с количеством бедных граждан;
 - 2) больше количества бедных граждан;
 - 3) меньше количества бедных граждан;
 - 4) не подсчитывается;
 - 5) ежегодно снижается на протяжении последних 5-ти лет.
131. Экономика социальной работы – это:
- 1) экономическая деятельность государства по обеспечению социально уязвимых слоев населения;
 - 2) социально-экономическая деятельность государства и общества по обеспечению нормального уровня жизнедеятельности граждан;
 - 3) деятельность субъектов системы социальной защиты населения, обеспечивающих средства существования и развития личности;
 - 4) экономическая деятельность всей структуры социальной защиты населения по производству нематериальных услуг;
 - 5) деятельность ТЦСОН по социальному обслуживанию населения.
132. Для сферы нематериальных услуг общим является:
- 1) нематериальный характер труда работников;
 - 2) функционирование в системе социальной защиты населения;
 - 3) отсутствие целевой направленности на потребителя;
 - 4) социально-экономическая поддержка со стороны государства;
 - 5) наличие внебюджетного финансирования.
133. В реализации экономической функции социальной работы по решению проблем достойного существования человека участвуют 3 субъекта:

- 1) общество, предпринимательство, личность;
 - 2) личность, государство, производственные коллективы и наниматели;
 - 3) государство, общество, личность;
 - 4) человек, государство, партии;
 - 5) государство, партии, профсоюзы.
134. Экономическая функция социальной работы состоит из таких элементов, как:
- 1) формирование рыночных отношений и производство нематериальных услуг;
 - 2) формирование и рациональное распределение экономических ресурсов, а также контроль за их эффективным использованием;
 - 3) рациональное распределение экономических ресурсов и социально-экономическая поддержка уязвимых слоев населения;
 - 4) контроль за эффективным использованием экономических ресурсов и производство нематериальных услуг;
 - 5) производство и распределение товаров народного потребления.
135. Формой реализации функции перераспределения валового внутреннего продукта государства является:
- 1) обеспечение конституционных прав граждан;
 - 2) социально-экономическая поддержка;
 - 3) ряд государственных программ по стабилизации доходов;
 - 4) адресная социально-экономическая поддержка;
 - 5) система минимальных социальных стандартов.
136. Под распределением как категорией экономической науки понимается:
- 1) распределение исключительно природных ресурсов;
 - 2) распределение исключительно финансовых ресурсов;
 - 3) распределение результатов и факторов общественного производства;
 - 4) распределение исключительно трудовых ресурсов;
 - 5) распределение исключительно материальных ресурсов.
137. Экономика социальной работы определяется следующими общими категориями экономической теории:
- 1) производство, перераспределение, обмен, номенклатура;
 - 2) производство, распределение, обмен, потребление;
 - 3) распределение, перераспределение, обмен, потребление;
 - 4) производство, обмен, распределение, отчуждение;
 - 5) перераспределение, распределение, приватизация, производство.

138. К общим принципам экономики социальной работы относятся:
- 1) принцип общественной целесообразности, принцип приоритета государственных начал в социальной защите населения;
 - 2) принцип гуманизма, принцип социальной справедливости;
 - 3) принцип гуманизма, принцип трудовой мотивации оплаты труда;
 - 4) принцип социальной справедливости, принцип повышения качества жизни;
 - 5) принцип социальной справедливости, принцип экономической эффективности.
139. Согласно принципу приоритета государственных начал в социальной защите населения государство как главный её гарант обеспечивает следующие средства социальной защиты:
- 1) адресную социально-экономическую поддержку, сеть социальных компенсаций;
 - 2) государственные минимальные гарантии, постоянно действующие ограничители.
 - 3) сеть социальных компенсаций, адресную социально-экономическую поддержку;
 - 4) постоянно действующие ограничители, сеть социальных компенсаций;
 - 5) минимальные социальные стандарты, постоянно действующие ограничители.
140. Какой из методов экономики социальной работы не является методом научного познания:
- 1) позитивный анализ;
 - 2) парное сравнение;
 - 3) экономико-математическое моделирование;
 - 4) нормативный анализ;
 - 5) экономический эксперимент.
141. Какое из событий не связано с методом компенсации расходов:
- 1) экономический кризис;
 - 2) катастрофа природного характера;
 - 3) рождение ребенка;
 - 4) наличие в семье инвалида;
 - 5) катастрофа антропогенного характера.
142. Экономическое пространство социальной работы не включает в себя одно из приведенных ниже звеньев:
- 1) экономика сферы трудовых отношений и занятости;
 - 2) экономика культуры;
 - 3) экономика здравоохранения;

- 4) экономика образования;
 - 5) экономика промышленности.
143. Какие элементы не включает экономика сферы трудовых отношений:
- 1) образование фондов социальной защиты населения;
 - 2) заботу об отдыхе и лечении своих сотрудников;
 - 3) образование материальной базы социальной защиты населения;
 - 4) социально-бытовое обслуживание работающих;
 - 5) заботу о повышении квалификации своих сотрудников.
144. Ученые А.И. Яковлев и Е.И. Холостова рассматривают экономическое пространство социальной работы в качестве:
- 1) иерархической вертикали органов власти;
 - 2) совокупности звеньев, представленных учреждениями социальной защиты;
 - 3) социально-экономической пирамиды;
 - 4) обширного «поля», на котором взаимодействуют органы и учреждения социальной защиты, её объекты и субъекты;
 - 5) набора разнообразных учреждений социального обслуживания населения.
145. Деятельность всех звеньев экономического пространства социальной работы должна быть направлена на:
- 1) обеспечение жизнедеятельности социально уязвимых слоев населения;
 - 2) стимулирование самозанятости населения;
 - 3) создание института социальной защиты населения;
 - 4) обслуживание всего населения государства;
 - 5) социально-экономическую поддержку инвалидов.
146. Главной целью социальной защиты является:
- 1) оказание необходимой помощи конкретному человеку в сложной жизненной ситуации;
 - 2) обеспечение прав и гарантий граждан в области уровня жизни;
 - 3) обеспечение конституционных прав и минимальных гарантий человеку независимо от его места жительства, национальности, пола, возраста;
 - 4) обеспечение достойного уровня жизни;
 - 5) обеспечение прав и гарантий граждан в области качества жизни.
147. К мероприятиям, обеспечивающим расширенное воспроизводство государством рабочей силы, не относится:
- 1) социализация в дошкольном учреждении;

- 2) выплата пособия на ребенка до достижения им трехлетнего возраста;
 - 3) обучение в общеобразовательной школе;
 - 4) профессиональное обучение;
 - 5) мероприятия по повышению квалификации и переподготовке кадров.
148. Государство в поддержке социально уязвимых слоев населения руководствуется идеями:
- 1) социальной справедливости;
 - 2) патриотизма;
 - 3) гуманизма;
 - 4) равенства и братства;
 - 5) экономической целесообразности.
149. Закон «О государственных минимальных стандартах» обязателен для:
- 1) государственной исполнительной власти на всех уровнях;
 - 2) работодателей и нанимателей организаций всех видов собственности;
 - 3) исполнительной власти всех уровней, работодателей организаций всех видов собственности;
 - 4) всех звеньев экономического пространства социальной работы;
 - 5) работников организаций всех видов собственности.
150. Несоблюдение следующего из нижеперечисленных соответствий свидетельствует о существенном отставании экономического развития государства или несовершенстве существующей системы распределения:
- 1) минимальная заработная плата – минимальная трудовая пенсия;
 - 2) прожиточный минимум – бюджет прожиточного минимума;
 - 3) минимальная заработная плата – бюджет прожиточного минимума;
 - 4) прожиточный минимум – уровень жизни;
 - 5) минимальная заработная плата – средняя заработная плата в республике.
151. В следующем звене экономического пространства социальной работы не установлены законодательно определенные нормы и нормативы:
- 1) экономике народного хозяйства;
 - 2) экономике сферы культуры;
 - 3) экономике здравоохранения;
 - 4) экономике образования;
 - 5) экономике жилищно-коммунального хозяйства.

152. Основой государственных социальных гарантий является:
- 1) минимальные социальные стандарты;
 - 2) административное законодательство государства;
 - 3) социальные выплаты;
 - 4) система социального обслуживания;
 - 5) система пенсий и пособий.
153. Величина прожиточного минимума не оказывает влияния на:
- 1) размер пособия по рождению ребёнка;
 - 2) размер социальной пенсии;
 - 3) минимальные расходы на содержание граждан в стационарных учреждениях;
 - 4) базовую величину;
 - 5) размер минимальной трудовой пенсии по возрасту.
154. Бюджет прожиточного минимума – это:
- 1) минимум жизненных средств, необходимых для обеспечения личности необходимыми благами и услугами;
 - 2) стоимостная оценка натурального продуктового набора;
 - 3) стоимостная оценка натурального набора, включающая также расходы на налоги и другие обязательные платежи;
 - 4) минимум жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы и развития личности;
 - 5) стоимостная оценка натурального набора за вычетом расходов на налоги и другие обязательные платежи.
155. Прожиточный минимум – это:
- 1) минимум жизненных средств, необходимых для обеспечения личности минимально достаточными благами и услугами;
 - 2) стоимостная оценка натурального набора;
 - 3) стоимостная оценка натурального набора, включающая также расходы на налоги и другие обязательные платежи;
 - 4) минимум жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы и развития личности;
 - 5) минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья.
156. К основным принципам государственного социального страхования относится:
- 1) возможность использования средств социального страхования на любые социальные цели;
 - 2) гарантированность пенсий, пособий и других выплат в соответствии с законодательством;
 - 3) фиксированный размер выплат из средств Фонда социальной защиты населения;

- 4) дифференциация размеров пенсий исключительно в зависимости от количества лет уплаты страховых взносов;
 - 5) полный возврат застрахованному лицу средств, потраченных им на социальное страхование.
157. К государственному социальному обеспечению не относится:
- 1) трудовые пенсии по возрасту;
 - 2) натуральная помощь;
 - 3) пособия по безработице;
 - 4) медико-социальная помощь инвалидам;
 - 5) профессиональные пенсии.
158. Экономическую основу социального страхования не составляют:
- 1) средства местного бюджета;
 - 2) средства внебюджетного Фонда социальной защиты населения;
 - 3) отчисления нанимателей на социальное страхование;
 - 4) отчисления наёмных работников на социальное страхование;
 - 5) отчисления индивидуальных предпринимателей на социальное страхование.
159. Белорусские ученые при исследовании качества жизни не опираются на такой показатель, как:
- 1) наличие собственности в виде накопленного имущества;
 - 2) качество жилья;
 - 3) благополучие семейной жизни;
 - 4) условия и характер труда;
 - 5) качество питания.
160. Благополучие не характеризуется:
- 1) обеспечением конституционных прав граждан;
 - 2) степенью участия населения в управлении государством;
 - 3) средней продолжительностью жизни;
 - 4) этнической составляющей в стране;
 - 5) показателями уровня и качества жизни.
161. Для пенсионной системы Республики Беларусь характерны следующие два основных типа пенсий:
- 1) трудовые пенсии и пенсии по инвалидности;
 - 2) трудовые пенсии и дополнительные пенсионные накопительные системы;
 - 3) основные и дополнительные пенсионные накопительные системы;
 - 4) социальные и трудовые пенсии;
 - 5) трудовые пенсии и пенсии за особые заслуги перед Республикой Беларусь.

162. Система персонифицированного учета страховых взносов была введена в Республике Беларусь в:

- 1) 2000 году;
- 2) 2004 году;
- 3) 2003 году;
- 4) 2002 году;
- 5) 1999 году.

163. К основным видам социального обеспечения относится:

- 1) срочное социальное обслуживание;
- 2) выплата пенсий по инвалидности;
- 3) трудовое устройство для детей в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4) социальная экспертиза;
- 5) социальное обслуживание инвалидов на дому.

164. К системе показателей уровня жизни, разработанных ООН, относится:

- 1) свобода человека;
- 2) душевое потребление мяса, зерна, энергии;
- 3) уровень и распределение низких доходов;
- 4) состояние окружающей среды;
- 5) плотность населения.

165. К относительно новым (нетрадиционным) видам доходов в Республике Беларусь относятся:

- 1) заработная плата;
- 2) премии;
- 3) стипендии;
- 4) дивиденды по акциям;
- 5) пенсии.

166. К обязательным видам страхования в РБ не относится:

- 1) страхование строений, принадлежащих гражданам;
- 2) медицинское страхование белорусских граждан;
- 3) страхование автогражданской ответственности (ОСАГО);
- 4) страхование гражданской ответственности перевозчика перед пассажирами;
- 5) страхование ответственности антикризисных управляющих.

167. В зависимости от сферы страхования выделяют:

- 1) обязательное и добровольное;
- 2) личное и имущественное;
- 3) государственное социальное страхование и индивидуальное (частное, коммерческое) страхование;
- 4) страхование ущерба и суммы;
- 5) страхование в Белгосстрах и частные страховые компании.

168. Фонд социальной защиты населения в Республике Беларусь является:

- 1) частным;
 - 2) негосударственным;
 - 3) бюджетным;
 - 4) частно-государственным;
 - 5) внебюджетным.
169. Ставка страховых взносов в ФСЗН в Республике Беларусь для юридических лиц составляет:
- 1) 28 процентов;
 - 2) 1 процент;
 - 3) 35 процентов;
 - 4) 34 процента;
 - 5) 29 процентов.
170. Ставка страховых взносов для физических лиц в ФСЗН в Республике Беларусь составляет:
- 1) 6 процентов;
 - 2) 34 процента;
 - 3) 35 процентов;
 - 4) 1 процент;
 - 5) 28 процентов.
171. Ставка страховых взносов для индивидуальных предпринимателей в ФСЗН в Республике Беларусь составляет:
- 1) 1 процент;
 - 2) 34 процента;
 - 3) 35 процентов;
 - 4) 28 процентов;
 - 5) 13 процентов.
172. Лицо, работавшее по гражданско-правовому договору:
- 1) обязано уплатить страховые взносы в ФСЗН по повышенной ставке;
 - 2) обязано уплатить страховые взносы в ФСЗН;
 - 3) имеет право уплатить страховые взносы в ФСЗН;
 - 4) обязано уплатить страховые взносы в ФСЗН, если доход больше 10 базовых величин;
 - 5) обязано уплатить страховые взносы в ФСЗН, если доход больше 20 базовых величин.
173. База для исчисления страховых взносов в ФСЗН не может быть менее:
- 1) минимальной заработной платы;
 - 2) средней заработной платы в республике;
 - 3) величины минимального потребительского бюджета;
 - 4) бюджета прожиточного минимума;
 - 5) базовой величины.

174. Обязательные страховые взносы в ФСЗН для конкретного работника максимально могут быть исчислены из:
- 1) пятикратной величины средней заработной платы в республике за предшествующий месяц;
 - 2) четырёхкратной величины средней заработной платы работников в республике за предшествующий месяц;
 - 3) трёхкратной величины минимальной заработной платы работников в республике;
 - 4) двукратной величины средней заработной платы работников в республике за прошедший месяц;
 - 5) четырёхкратной величины минимальной заработной платы работников в республике.
175. Страховые взносы в ФСЗН не начисляются с материальной помощи, оказанной работнику:
- 1) в связи с трудным материальным положением;
 - 2) к отпуску;
 - 3) в связи с бракосочетанием;
 - 4) в связи с необходимостью оплаты обучения в учебных заведениях РБ;
 - 5) в связи с необходимостью средств на лечение близкого родственника.
176. Индивидуальные предприниматели в Республике Беларусь уплачивают обязательные страховые взносы в Фонд социальной защиты населения:
- 1) в обязательном порядке ежемесячно;
 - 2) не реже одного раза в квартал;
 - 3) ежегодно;
 - 4) не реже одного раза в полгода;
 - 5) не реже 2 раз в квартал.
177. Коммерческие организации в Республике Беларусь уплачивают обязательные страховые взносы в Фонд социальной защиты населения:
- 1) ежегодно;
 - 2) не реже одного раза в квартал;
 - 3) один раз в полгода;
 - 4) строго ежемесячно;
 - 5) не реже 2 раз в год.
178. Выплатой по государственному социальному страхованию в Республике Беларусь не является:
- 1) пособие на погребение;
 - 2) пособие по безработице;
 - 3) профессиональная пенсия;

4) материальная помощь на предприятии в связи с рождением ребёнка;

5) пособие на ребёнка в возрасте до 3-х лет.

179. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний введено в Республике Беларусь с:

1) 1999 года;

2) 2000 года;

3) 2004 года;

4) 2009 года;

5) 2001 года.

180. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Республике Беларусь возложено на:

1) все государственные страховые компании РБ;

2) Белгосстрах;

3) частные страховые компании РБ;

4) Белингосстрах;

5) страховую компанию ТАСК.

181. Базовый страховой тариф по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для внебюджетных (коммерческих) организаций составляет:

1) 0,3 %;

2) 0,1 %;

3) 0,7 %;

4) 1,5 %;

5) 0,6 %.

182. Базовый страховой тариф по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для бюджетных организаций составляет:

1) 0,6 %;

2) 0,1 %;

3) 0,7 %;

4) 1,5 %;

5) 0,3 %.

183. К отработанному времени для целей страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний относится время:

1) нахождения в служебной командировке;

2) обучения на курсах повышения квалификации;

3) нахождения в отпуске;

4) нахождения на больничном;

- 5) прохождения обязательного медицинского осмотра.
184. Социальные отчисления в Фонд социальной защиты населения осуществляются работодателями в Республике Беларусь:
- 1) в равных долях с работником;
 - 2) в размере 29 % от фонда оплаты труда;
 - 3) в размере 1 % от фонда оплаты труда;
 - 4) в размере 34 % от фонда оплаты труда;
 - 5) в размере 30 % от фонда оплаты труда.
185. Размер социального пособия на погребение составляет в Республике Беларусь:
- 1) минимальную заработную плату;
 - 2) величину средней заработной платы работников в республике за прошлый месяц по отношению к месяцу наступления смерти;
 - 3) бюджет прожиточного минимума;
 - 4) минимальный потребительский бюджет семьи из 4-х человек;
 - 5) величину средней заработной платы работников в республике за позапрошлый месяц по отношению к месяцу наступления смерти.
186. Размер пособия по уходу за ребёнком-инвалидом в возрасте до 3-х лет составляет в Республике Беларусь:
- 1) 45 % средней заработной платы работников в республике;
 - 2) 35 % средней заработной платы работников в республике;
 - 3) 40 % средней заработной платы работников в республике;
 - 4) бюджет прожиточного минимума;
 - 5) минимальный потребительский бюджет семьи из 4-х человек.
187. Размер пособия по уходу за первым ребёнком в возрасте до 3-х лет составляет в Республике Беларусь:
- 1) 40 % средней заработной платы работников в республике;
 - 2) 35 % средней заработной платы работников в республике;
 - 3) 45 % средней заработной платы работников в республике;
 - 4) бюджет прожиточного минимума;
 - 5) минимальный потребительский бюджет семьи из 4-х человек.
188. Размер пособия по уходу за вторым и последующим ребёнком в возрасте до 3-х лет составляет в Республике Беларусь:
- 1) бюджет прожиточного минимума;
 - 2) 35 % средней заработной платы работников в республике;
 - 3) 45 % средней заработной платы работников в республике;
 - 4) 40 % средней заработной платы работников в республике;
 - 5) минимальный потребительский бюджет семьи из 4-х человек.

189. Отметьте вид выплаты, из которого не исчисляются взносы по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения:
- 1) надбавка за стаж;
 - 2) материальная помощь к отпуску;
 - 3) материальная помощь в связи со смертью близкого родственника;
 - 4) премия по итогам финансового года;
 - 5) дивиденды по акциям.
190. Отметьте вид выплаты, из которого исчисляются взносы по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения:
- 1) средства, потраченные нанимателем на дополнительное страхование пенсий своим работникам;
 - 2) доплата за работу в ночное время;
 - 3) материальная помощь в связи с рождением ребёнка;
 - 4) компенсация затрат работника в служебной командировке;
 - 5) средства, потраченные нанимателем на путёвки детям работников в санаторий.
191. Размер пособия в связи с рождением первого ребёнка составляет в Республике Беларусь:
- 1) 10 бюджетов прожиточного минимума;
 - 2) 14 бюджетов прожиточного минимума;
 - 3) 8 бюджетов прожиточного минимума;
 - 4) 2 средних заработных плат работников в республике;
 - 5) 10 минимальных заработных плат работников в республике.
192. Размер пособия в связи с рождением второго и последующего ребёнка составляет в Республике Беларусь:
- 1) 2 средних заработных плат работников в республике;
 - 2) 10 бюджетов прожиточного минимума;
 - 3) 8 бюджетов прожиточного минимума;
 - 4) 14 бюджетов прожиточного минимума;
 - 5) 10 минимальных заработных плат работников в республике.
193. К видам бюджетного финансирования организаций социальной сферы не относится:
- 1) бюджетные ссуды;
 - 2) ассигнования на содержание организаций социальной сферы;
 - 3) государственные инвестиции в уставной капитал действующей организации;
 - 4) получение дохода от реализации продукции и услуг собственного производства;
 - 5) бюджетные дотации и субсидии.

194. Бюджетное финансирование организаций социальной сферы не осуществляется в соответствии со следующим принципом:
- 1) безвозвратность бюджетных ассигнований;
 - 2) целевой характер использования бюджетных средств;
 - 3) соблюдение финансовой дисциплины;
 - 4) независимость бюджетного финансирования от выполнения организацией целевых показателей деятельности;
 - 5) бесплатность бюджетных ассигнований.
195. Бюджетное финансирование организаций социальной сферы осуществляется в соответствии со следующим принципом:
- 1) плата за использование бюджетных ассигнований;
 - 2) независимость бюджетного финансирования от выполнения организацией целевых показателей деятельности;
 - 3) отсутствие целевого характера использования бюджетных средств;
 - 4) возвратность бюджетных ассигнований;
 - 5) соблюдение финансовой дисциплины.
196. К внебюджетным средствам организаций социальной сферы не относится:
- 1) ассигнования на содержание организаций социальной сферы;
 - 2) доходы от предоставления платных и частично платных услуг;
 - 3) торговля покупными товарами;
 - 4) доходы от сдачи в аренду помещений;
 - 5) доходы от реализации продукции собственного производства.
197. Первые системы пенсионного обеспечения возникли в Европе в:
- 1) начале 18 века;
 - 2) середине 20 века;
 - 3) конце 19 века;
 - 4) начале 19 века;
 - 5) конце 18 века.
198. Для германской модели пенсионного обеспечения конца 19 века было характерно:
- 1) отсутствие страховых взносов;
 - 2) проверка нуждаемости;
 - 3) плоский уровень выплат;
 - 4) дифференцированный характер пенсий;
 - 5) финансирование за счёт общих налоговых доходов.
199. Датская модель пенсионного обеспечения конца 19 века предусматривала:
- 1) финансирование за счёт общих налоговых доходов;
 - 2) обязательные страховые взносы;

- 3) дифференцированный характер пенсий;
 - 4) ориентацию на сохранение социального статуса работающего после выхода на пенсию;
 - 5) отсутствие критерия нуждаемости.
200. Пенсионное страхование в Германии конца 19 века было:
- 1) добровольным и для работодателей и для работников;
 - 2) обязательным для работодателей и добровольным для работников;
 - 3) добровольным для работодателей и обязательным для работников;
 - 4) обязательным и для работодателей и для работников;
 - 5) добровольным для работников и обязательным для работодателей.

Вопросы к экзамену

1. Эволюция теории менеджмента.
2. Система организации труда и управленческих отношений Ф.Тейлора.
3. «Организационная школа»: Г.Форд, А. Файоль.
4. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
5. Кибернетическая школа Н. Винера.
6. «Эмпирическая школа» в эволюции менеджмента.
7. Характеристика понятия «управление в социально-педагогической деятельности».
8. Функции управления социально-педагогической деятельностью.
9. Характеристика организационно-исполнительской системы.
10. Документальная регламентация организационно-исполнительской системы.
11. Должностные инструкции в социально-педагогической деятельности, их разновидности и структура.
12. Организационная структура управления: сущность, виды.
13. Линейная организационная структура управления.
14. Функциональная организационная структура управления.
15. Дивизиональная организационная структура управления.
16. Организационные методы управления: понятие, классификация.
17. Подготовка и оформление управленческих документов.
18. Распорядительные документы.
19. Организационные документы.
20. Информационно-справочные документы.
21. Кадры социально-педагогической деятельности.
22. Кадровый менеджмент, его организационные средства.
23. Развитие персонала в социально-педагогической деятельности.
24. Аттестация работников: нормативно-правовая организация.

25. Мотивация труда специалистов социальной сферы, ее разновидности.
26. Понятие «культура управления».
27. Виды культуры управления.
28. Методы измерения культурного уровня.
29. Технология проведения культурных изменений.
30. Руководители-изменители, их типы.
31. Эффективность социально-педагогической деятельности.
32. Социальный проект: сущность и классификация.
33. Социальные программы: сущность и классификация.
34. Содержание персонального менеджмента.
35. Умение управлять самим собой.
36. Социально-психологический портрет современного менеджера.
37. Менеджерские характеристики.
38. Функционально-деятельностные способности руководителя.
39. Структурно-психологические способности руководителя.
40. Понятие и виды конфликтов в организации.
41. Причины противоречий в организации.
42. Методы разрешения противоречий, конфликтов.
43. Функции руководителя при работе с персоналом.
44. Функциональные характеристики управленческой деятельности менеджера.
45. Коммуникативная функция в управлении. Неформальное общение.
46. Набор, отбор и распределение сотрудников.
47. Типы поведения человека в организации.
48. Основы работы с кадровым резервом.
49. Методы предупреждения текучести кадров.
50. Профессиональная адаптация кадров в организации.
51. Планирование трудового пути личности.
52. Психологические основы обучения персонала.
53. Делегирование полномочий.
54. Обратная связь в управлении.

Задания для организации самостоятельной работы

Тема «Экономическое пространство социальной работы» (2 часа)

Вопрос 1. Характеристика основных структурных компонентов экономики социальной работы в Республике Беларусь

Задания:

Уровень 1. Раскрыть сущность понятия, выделить основные звенья, сегменты экономического пространства социальной работы.

Уровень 2. Проанализировать объем финансирования различных сегментов экономического пространства социальной работы.

Уровень 3. Проанализировать содержание статьи в периодическом издании по социально-экономической проблематике, выписать основные социально-экономические понятия, дать им определения, пользуясь словарями и энциклопедиями, подготовиться к сжатоному сообщению по статье.

Тема «Государственное социальное страхование в Республике Беларусь» (4 часа)

1. Порядок начисления и уплаты сумм страховых взносов в ФСЗН

Задания:

Уровень 1. Охарактеризовать признаки и принципы государственного социального страхования, определить участников страховых отношений. Охарактеризовать понятия «страхователи», «застрахованные лица» по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Уровень 2. Изучить порядок начисления и уплаты сумм страховых взносов в ФСЗН. Проанализировать алгоритм исчисления сумм страховых взносов в Белгосстрах со стороны юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по данному виду страхования.

Уровень 3. Решить задачи по исчислению сумм страховых взносов в ФСЗН и по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

Задача 1. Определить величину социальных отчислений организации в ФСЗН за отчётный месяц, если работникам было начислено: заработная плата – 13000 рублей, компенсация командировочных расходов – 400 рублей, материальная помощь в связи с вступлением в брак – 100 рублей, пособие по уходу за ребёнком до 3-х лет – 1000 рублей, премирование по итогам финансового года – 2500 рублей.

Задача 2. Определить величину социальных отчислений организации в ФСЗН за отчётный месяц, если работникам было начислено:

заработная плата – 15000 рублей; средства, направленные нанимателем на дополнительное добровольное страхование пенсии – 800 рублей; материальная помощь к отпуску – 100 рублей; пособие по уходу за ребёнком до 3-х лет – 1500 рублей; оплата путёвок работникам в ведомственный санаторий – 2000 рублей.

Задача 3. Определить величину социальных отчислений организации в ФСЗН за отчётный месяц, если работникам было начислено: заработная плата – 12000 рублей, выплаты работникам к их 50-летию – 400 рублей, материальная помощь в связи с трудным финансовым положением – 100 рублей, пособие по уходу за ребёнком до 3-х лет – 1000 рублей, доплата до среднемесячного заработка в связи с временным переводом на более лёгкую нижеоплачиваемую работу по причине полученного профзаболевания – 250 рублей.

Задача 4. Определить величину социальных отчислений организации в ФСЗН за отчётный месяц, если работникам было начислено: заработная плата – 16000 рублей, единовременная выплата в связи с прекращением трудового договора – 600 рублей, материальная помощь в связи со смертью близкого родственника – 100 рублей, пособие по временной нетрудоспособности – 800 рублей, оплата путёвок детям работников в ведомственный санаторий – 1500 рублей.

Задача 5. Определить величину социальных отчислений организации в ФСЗН за отчётный месяц, если работникам было начислено: заработная плата – 11000 рублей, компенсация за разъездной характер работы – 400 рублей, материальная помощь в связи с рождением ребёнка – 100 рублей, пособие по уходу за ребёнком до 3-х лет – 700 рублей, оплата одного свободного от работы дня матери, воспитывающей ребёнка-инвалида – 30 рублей, единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию – 200 рублей.

Задача 6. Номинальная заработная плата специалиста по социальной работе ТЦСОН составила в отчётном месяце 472 рубля (средняя в республике за прошедший месяц – 770 рублей). Определите размер страховых взносов в «Белгосстрах» по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за данного работника, если ТЦСОН к базовому страховому тарифу в отчётном году установлена надбавка в размере 0, 05%.

Задача 7. Номинальная заработная плата работника коммерческого предприятия составила в отчётном месяце 625 рублей (средняя в республике за прошедший месяц – 770 рублей). Определите размер страховых взносов в «Белгосстрах» по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за данного работника, если предприятию к базовому страховому тарифу в отчётном году установлена скидка в размере 0, 3%.

Тема «Экономико-управленческие основы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь» (4 часа)

1. Трудовые пенсии, условия их назначения, исчисление размера

Задания:

Уровень 1. Назвать виды трудовых пенсий в Республике Беларусь и, используя Закон «О пенсионном обеспечении в Республике Беларусь» (1992), рассмотреть условия их назначения.

Уровень 2. Охарактеризовать факторы, влияющие на величину трудовых пенсий в Республике Беларусь.

Уровень 3. Решить задачи по исчислению сумм трудовых пенсий:

Задача 1. Пенсионер Сергей Анатольевич в мае 2017 года вышел на пенсию по возрасту. Его трудовой стаж 32 года, ИКЗ – 1,2. Размер средней заработной платы в республике, применяемый для исчисления пенсий составлял в данный период – 626,11 рублей. Определите первоначальный размер его пенсии.

Задача 2. Пенсионер Андрей Николаевич в апреле 2017 года вышел на пенсию по возрасту. Его трудовой стаж 34 года, ИКЗ – 1,3. Размер средней заработной платы в республике, применяемый для исчисления пенсий составлял в данный период – 626,11 рублей. Определите первоначальный размер его пенсии.

Задача 3. Пенсионерка Маргарита Константиновна в марте 2017 года вышла на пенсию по возрасту. Её трудовой стаж 37 лет, ИКЗ – 1,1. Размер средней заработной платы в республике, применяемый для исчисления пенсий составлял в данный период – 626,11 рублей. Определите первоначальный размер её пенсии.

Задача 4. Пенсионер Вадим Леонидович в феврале 2017 года вышел на пенсию по возрасту. Его трудовой стаж 42 года, ИКЗ – 1,9. Размер средней заработной платы в республике, применяемый для исчисления пенсий составлял в данный период – 626,11 рублей. Определите первоначальный размер его пенсии.

Тема «Формирование социальной услуги на рынке и система ее продвижения» (4 часа)

1. Система продвижения социальных услуг на рынке

Задания:

Уровень 1. Охарактеризовать элементы системы продвижения услуг, наиболее эффективные в социальной сфере.

Уровень 2. Определить целесообразность применения различных элементов коммуникационной политики на рынке социальных услуг,

в частности, рекламы, пропаганды, личной продажи, стимулирования продаж, и условия применения.

Уровень 3. Разработать систему продвижения социальной услуги, предоставляемой ТЦСОН, на рынке.

Тема «Социальный менеджмент как вид интеллектуальной деятельности и механизм обеспечения единства управленческой теории и практики» (2 часа)

1. Характеристика организационно-исполнительской системы (ОИС): назначение, элементы

Задания:

Уровень 1. Охарактеризовать цель, задачи ОИС, выделить основные элементы ОИС.

Уровень 2. Дать оценку положительным и отрицательным характеристикам различных организационных структур управления.

Уровень 3. Разработать и схематически представить оптимальную организационную структуру управления в ТЦСОН.

Литература для самоподготовки

Основная

1. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: Учебник. – Мн., 2002.
2. Бабосов, Е.М. Социальное управление. – Мн., 2008.
3. Беляцкий Н.П. Менеджмент: деловая карьера. – Мн., 2001.
4. Зайцев, Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе. – М., 2011.
5. Кравченя, Э.М. Делопроизводство в учреждениях образования с использованием информационных технологий. – Мн., 2006 с.
6. Кучуков, Р.А. Теория и практика государственного регулирования экономических и социальных процессов. – М., 2004.
7. Лазарчик, Т.В. Экономика, менеджмент и маркетинг социальной работы: курс лекций: в 2 ч. – Могилев, 2013.
8. Менеджмент социальной работы / Под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М., 1992.
9. Социальный менеджмент: учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. – М., 2001.
10. Социология социальной сферы: учеб.пособие / Под ред. М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова. – М., 2007.

Дополнительная

1. Аксенов, Г.А. Основы экономики социальной сферы: Курс лекций. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2003.

2. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2002.
3. Авдулова Т.П. Психологические основы менеджмента. – М., 2005.
4. Андреева, В.И. Делопроизводство / В.И. Андреева. – М., 2001.
5. Бондарь Н.Н., Терлиженко А.И. Социальная политика в Республике Беларусь: Учебное пособие. – Мн., 2005.
6. Буйкевіч Н.В. Сістэма сацыяльнай дапамогі і яе рэфармаванне ў Рэспубліцы Беларусь // Весці НАН Беларусі. Сер. Гуманітарных навук. - № 2. – 2005.
7. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. – М., 1995.
8. Демченко Е.В. Маркетинг услуг: Учеб.пособие. – Мн., 2002.
9. Дурович А.П. Основы маркетинга: Учебное пособие. – М., 2004.
10. Жариков Е.С. Психология управления. – М., 1989.
11. Жуков Ю.М. Эффективность делового общения. – М., 1988.
12. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 1999.
13. Климович, Л.К. Основы правового регулирования управленческой деятельности / Л.К. Климович. – Мн.: Право и экономика, 2003.
14. Крылов, А.Н. Менеджмент коммуникаций: теория и практика / А.Н. Крылов. – М.: Изд-во НИБ, 2002.
15. Менеджмент социальной работы: Учебное пособие. – М., 2001.
16. Морова А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений. – Мн., 2000.
17. Пантелеева Т.С., Червякова Г.А. Экономические основы социальной работы. – М., 1999.
18. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. – СПб., 2001.
19. Психология управления: Курс лекций / Л.К. Авчеренко и др. – М., 1997.
20. Пташник Т. Все о резюме. – Мн., 2004.
21. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М., 2003.
22. Репин, В.В. Процессный подход к управлению / В.В. Репин. – М.: Стандарты и качества, 2005.
23. Скотт Д.Т. Конфликты, пути их преодоления. – Казань, 1991.
24. Социальная работа: теория и организация: Учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бузова и др.; Под ред. П.П. Украинец. – Мн., 2005.
25. Райзберг Б.А., Лозовский Л.М., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд-е. – М.: Инфра, 1998.
26. Тульчинский, Г.Л. Pг фирмы: технологии и эффективность / Г.Л. Тульчинский. – СПб: Алетейя, 2001.
27. Управление социальной сферой: учебник / Под ред. В.Э. Гордина. – СПб: Изд-во СПб ГУЭФ, 2008.

28. Федотов В.В. Рациональная организация умственного труда. – М., 1987.
29. Филлипов А.В. Работа с кадрами. – М., 1990.
30. Шепель В.М. Управленческая этика. – М., 1989.
31. Шишкин, С.В. Экономика социальной сферы: Учеб. пособие / С.В. Шишкин. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003.
32. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., 1999.
33. Экономическая теория / Н.И. Базылев, С.П. Гурко, М.Н. Базылина и др. – Мн., 2002.
34. Экономический глоссарий/ под ред. Шимова В. – Мн., 1998.
35. Энциклопедия социальной работы: В 3 т. – М., 1993.

Учебное издание

**ЭКОНОМИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 1-86 01 01
СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА (ПО НАПРАВЛЕНИЯМ)**

Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине

Составители:

МИХАЙЛОВА Елена Леонидовна

МИХАЙЛОВ Сергей Иванович

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Компьютерный дизайн

И.В. Волкова

Подписано в печать

2017. Формат 60x84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 7,84. Уч.-изд. л. 6,32. Тираж

экз. Заказ

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/255 от 31.03.2014 г.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.