

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 19.05.2026 09:20:24
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.04.01 Социология
(код, наименование направления подготовки)

Современные методы и технологии в изучении социальных проблем общества
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)–составитель(и) РПД:

Данилова Светлана Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления

Заведующий кафедрой:

Зырина Ярослава Александровна, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере одобрена на заседании кафедры управления Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 7 от «27» февраля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно–телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально–техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)** | Код компетенции ** | Наименование Компетенции ** | Код индикатора достижения компетенций ** | Наименование индикатора достижения компетенций ** | Образовательный результат |
|---------------------------------------|--------------------|--|--|--|--|
| | УК-3 | Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1 | Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения | <p>УК-3.1 3-1 Знает: модели и теории мотивации труда в социальной сфере</p> <p>УК-3.1 3-2 Знает: основные концепции профессионального стресса, причины его возникновения в социальной работе, а также факторы риска развития эмоционального выгорания и деформаций личности</p> <p>УК-3.1 3-3 Знает: владеет знаниями о технологиях стресс-менеджмента, методах профилактики и коррекции стрессовых</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>состояний, включая индивидуальные и организационные подходы</p> <p>УК-3.1 У-1</p> <p>Умеет: применять различные теоретические модели для анализа специфических мотивационных проблем в организациях социальной сферы; прогнозировать влияние различных инструментов кадровой политики на мотивацию сотрудников; разрабатывать и обосновывать план действий по оптимизации кадровой политики для повышения мотивации</p> <p>УК-3.1 У-2</p> <p>Умеет: разрабатывать и реализовывать стратегии поведения для достижения профессиональных целей с учётом стрессовых условий и</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--------|--|--|
| | | | | | <p>особенностей клиентов</p> <p>УК-3.1 У-3</p> <p>Умеет:</p> <p>использовать методы профилактики, диагностики и коррекции стресса в профессиональной деятельности, включая работу с различными категориями граждан</p> |
| | | | УК-3.2 | <p>Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды</p> | <p>УК-3.2 3-2</p> <p>Знает:</p> <p>механизмы эффективной коммуникации в командной работе; специфику обмена информацией и знаниями в области кадровой политики и мотивации; роль опыта в развитии команды и принятии решений.</p> <p>УК-3.2 3-3</p> <p>Знает:</p> <p>инструменты и технологии лидерства для передачи опыта, обучения и совместного решения задач.</p> <p>УК-3.2 У-1</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--------|--|---|
| | | | | | <p>Умеет: систематизировать результаты социологических исследований и передавать их в доступной и аргументированной форме, адаптируя их под образовательные цели;</p> <p>выстраивать горизонтальное взаимодействие в группе, стимулировать обмен мнениями, модерировать обсуждения для решения проблемных педагогических и социологических задач, способствуя профессиональному развитию всех участников команды.</p> |
| | | | УК-3.3 | Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия | УК-3.3 3-1 Знает: принципы построения эффективной коммуникации, включая вербальные и невербальные аспекты, а также основные барьеры, препятствующие взаимопониманию |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>ю в профессиональной деятельности социального работника;</p> <p>УК-3.3 3-2 Знает: теоретические основы формирования команд, стили лидерства и методы делегирования полномочий</p> <p>УК-3.3 3-3 Знает: психологию межличностного взаимодействия и техники обратной связи</p> <p>УК-3.3 3-4 Знает принципы распределения ролей и зон ответственности в проектной группе при проведении прикладного социологического исследования.</p> <p>УК-3.3 У-1 Умеет: применять технологии мотивации персонала для повышения эффективности взаимодействия; координировать деятельность команды для решения</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|------|---|--------|--|--|
| | | | | | <p>исследовательских и прикладных социальных задач</p> <p>УК-3.3 У-2 Умеет: демонстрировать навыки эффективной организации и координации взаимодействия в команде, контролировать выполнение задач и разрешать внутрикомандные конфликты</p> <p>УК-3.3 У-3 Умеет: применять методы обратной связи и кризисной коммуникации для решения проблемных ситуаций и поддержания командного взаимодействия</p> |
| | УК-4 | Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) | УК-4.1 | Организует и осуществляет коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском языке | <p>УК-4.1 3-1 Знает: нормы современного русского языка и особенности профессиональной и академической коммуникации.</p> <p>УК-4.1 3-2 Знает нормы и стандарты деловой коммуникации</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>при разработке кадровой политики</p> <p>УК-4.1 У-2</p> <p>Умеет: организовывать и осуществлять эффективное коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском языке</p> <p>УК-4.1 У-3</p> <p>Умеет адаптировать профессиональный дискурс под различные целевые аудитории; применять инструменты конструктивного диалога для мотивации и разрешения конфликтов в социальной среде</p> <p>УК-4.1 У-4</p> <p>Умеет организовывать и осуществлять коммуникативное взаимодействие в профессиональной и академической среде на русском языке, ясно и</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|------|---|--------|---|---|
| | | | | | аргументированно излагая результаты социологических исследований для разных аудиторий; результативно участвовать в дискуссиях, презентациях и рабочих обсуждениях на русском языке, представляя и защищая методологические решения PR-проектов с соблюдением этических и стилистических норм профессиональной коммуникации. |
| | УК-6 | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1 | Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста | УК-6.1 3-1 Знает: теории мотивации и психолого-педагогические основы построения карьерного роста в академической и социологической среде УК-6.1 3-2 Знает: психологические и социологические механизмы, которые побуждают к профессиональн |

| | | | | | |
|--|--|--|--------|--|--|
| | | | | | <p>ой деятельности</p> <p>УК-6.1 У-1</p> <p>Умеет: проводить самодиагностику профессиональных компетенций и соотносить их с требованиями рынка труда и спецификой педагогической деятельности в вузе;</p> <p>УК-6.1 У-2</p> <p>Умеет: проводить диагностику личных профессиональных дефицитов и ресурсов; проектировать индивидуальную траекторию профессионального развития</p> |
| | | | УК-6.2 | Эффективно применяет методы самоорганизации и саморазвития с учетом приоритетных задач | <p>УК-6.2 3-1</p> <p>Знает: Методы и технологии самоорганизации и учебной деятельности; основы саморазвития в контексте профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.2 3-2</p> <p>Знает: методы и инструменты планирования и тайм-менеджмента; технологии</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>личностного и профессионального развития; факторы, влияющие на личную продуктивность и профилактику профессионального выгорания, специфичные для работы с «человекоцентричными» отраслями</p> <p>УК-6.2 У-1</p> <p>Умеет: самостоятельно планировать и организовывать свою учебную деятельность; применять методы саморегуляции и самомотивации для достижения образовательных результатов;</p> <p>активно использовать методы саморазвития для профессионального роста.</p> <p>УК-6.2 У-2</p> <p>Умеет: приоритизировать задачи в условиях многозадачности; проводить рефлексию своих компетенций и</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|------|---|--------|--|---|
| | | | | | проектировать траекторию непрерывного обучения в контексте своей профессиональной деятельности |
| 01.012 Социолог: Специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям № 751н от 21.10.2021 г. | ПК-1 | Способен разрабатывать модели и методы описания и объяснения социальных явлений и процессов | ПК-1.1 | Выявляет и описывает существующие и прогнозируемые экономические, политические или социальные проблемы в масштабах общества, отдельных социальных групп, организаций | ПК-1.1 З-1 Знает: Основные закономерности протекания комплексных социальных и экономических процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей ПК-1.1 У-1 Умеет: Оценивать роль исследовательских данных в решении социальных проблем ПК-1.2 У-1 Умеет: Интерпретировать современные термины теоретической и прикладной социологии ПК-1.1 У-1 Умеет: Осуществлять группировку и типологизацию социальных явлений и процессов |

| | | | | | |
|--|--|--|--------|---|---|
| | | | ПК-1.2 | Осуществляет построение описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов на основе социологических теорий | <p>ПК-1.2 З-2 Знает Научные теории, применяемые для построения социологического объяснения</p> <p>ПК-1.2 З-3 Знает Методы сбора и анализа социологической информации</p> <p>ПК-1.2 У-1 Умеет Осуществлять группировку и типологизацию социальных явлений и процессов</p> |
| | | | ПК-1.3 | Совершенствует социологические концепции описания и объяснения социальных явлений и процессов | <p>ПК-1.3 У-1 Умеет: Интерпретировать современные термины теоретической и прикладной социологии</p> |
| | | | ПК-1.4 | Разрабатывает стратегии управления социальными и исследовательскими проектами, учитывает и оценивает риски | <p>ПК-1.4 У-1 Умеет Управлять проектами фундаментальных и прикладных социологических исследований</p> <p>ПК-1.4 У-2 Умеет: Оценивать риски принятия управленческих решений на основе результатов прикладных и фундаментальных исследований</p> |

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины: 2,00 з.е., 72 ак.час

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем:

лекционные занятия – 10 ак.час;

практические занятия – 10 ак.час;

контактная работа на аттестацию в период в период экзаменационных сессий – 4 ак.час.

Самостоятельная работа:

самостоятельная работа – 48 ак.час;

Дисциплина Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере реализуется на 2–м семестре 1–го курса вместе с такими дисциплинами:

– Теория и практика управления в социальной работе;

– Психология социальной работы.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем и (или) разделов | Объем дисциплины, ак.час | | | | | | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации | | |
|--|--|--------------------------|---|----|---------------------------|----|--|-----|----|------------------------|-----------------|------|--|---------------|----|
| | | ВСЕГО | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | | | Самостоятельная работа | | | | | |
| | | | Период теоретического обучения | | | | Период промежуточной аттестации (сессия) | | | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | ИК | КСР | КЭ | Кат тэк | К о н т р о л ь | СРкр | | СРэк | СР |
| | | | Л | ВЛ | ЛР | ПЗ | | | | | | | | | |
| 2 семестр | | | | | | | | | | | | | | | |
| Раздел 1. Теоретические основы кадровой политики и мотивации в социальной сфере | | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. | Кадровая политика организации социального обслуживания: сущность, функции и направления развития | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | Опрос, Доклад | |
| Тема 2. | Технологии управления | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Доклад | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| | персоналом в организациях социальной сферы | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 3. | Мотивация профессиональной деятельности работников социальной сферы | 32 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Кейс |
| Раздел 2. Развитие кадрового потенциала и профессиональных коммуникаций в социальной сфере | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 4. | Этические основы делового общения и профессионального взаимодействия в социальной сфере | 20 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Кейс |
| Тема 5. | Развитие кадрового потенциала организации через профессиональное взаимодействие и инновационную деятельность | 18 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | Опрос, Кейс |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|----|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|--|
| Промежуточная аттестация | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Итого | | 72 | 10 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 48 | |

Используемые сокращения:

Л – лекции – занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы кадровой политики и мотивации в социальной сфере

Тема 1. Кадровая политика организации социального обслуживания: сущность, функции и направления развития. УК-3.1, УК-3.3, УК-4.1, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.4

В лекции рассматриваются теоретические основы кадровой политики организаций социальной сферы как инструмента управления человеческими ресурсами и обеспечения устойчивого функционирования учреждения. Анализируются современные модели кадровой политики, подходы к прогнозированию кадровых потребностей, методы формирования кадрового резерва и оценки кадровых рисков. Раскрываются механизмы построения профессиональной структуры коллектива с учетом социальных и организационных факторов. Особое внимание уделяется мотивации персонала, профилактике профессионального стресса и эмоционального выгорания работников социальной сферы. Рассматриваются способы разработки управленческих решений и стратегий кадрового развития на основе социологических данных и методов анализа социальных процессов. Кадровая политика организации социального обслуживания: цели, функции и современные модели. Методы прогнозирования кадровых потребностей, оценки кадровых рисков и развития кадрового потенциала в социальной сфере.

Тема 2. Технологии управления персоналом в организациях социальной сферы. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.4

Лекция посвящена современным технологиям управления персоналом в учреждениях социальной сферы. Рассматриваются методы оценки профессиональных компетенций сотрудников, технологии адаптации, наставничества, командного взаимодействия и профессионального сопровождения работников. Анализируются инструменты лидерства, делегирования полномочий и координации деятельности коллектива. Особое внимание уделяется технологиям профессиональной коммуникации, обратной связи, профилактике конфликтов и развитию организационной культуры. Освещаются методы самоорганизации, тайм-менеджмента и управления профессиональной нагрузкой специалистов социальной сферы. Современные технологии управления персоналом и командного взаимодействия в организациях

социальной сферы. Методы профессиональной коммуникации, обратной связи и профилактики профессионального выгорания работников.

Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности работников социальной сферы. УК-3.1, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.3

В лекции раскрываются современные теории и модели мотивации труда в социальной сфере. Рассматриваются психологические и социологические механизмы профессиональной мотивации, факторы удовлетворенности трудом и профессионального развития работников социальных учреждений. Анализируются причины профессионального стресса, эмоционального выгорания и деформаций личности специалистов социальной работы. Особое внимание уделяется технологиям стресс-менеджмента, методам саморегуляции, построению индивидуальной траектории профессионального развития и карьерного роста. Освещаются способы формирования мотивационной среды, ориентированной на профессиональное самосовершенствование и повышение эффективности деятельности организации. Теории мотивации труда и особенности профессиональной мотивации работников социальной сферы. Профессиональный стресс, эмоциональное выгорание и технологии стресс-менеджмента в социальной работе.

Раздел 2. Развитие кадрового потенциала и профессиональных коммуникаций в социальной сфере

Тема 4. Этические основы делового общения и профессионального взаимодействия в социальной сфере. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1

Лекция направлена на изучение профессионально-этических основ коммуникации в организациях социальной сферы. Рассматриваются нормы современного русского языка и стандарты делового общения в профессиональной и академической среде. Анализируются механизмы эффективной коммуникации, технологии конструктивного диалога, методы разрешения конфликтов и поддержания командного взаимодействия. Особое внимание уделяется навыкам публичного выступления, профессионального представительства организации, ведения дискуссий и презентации результатов социологических исследований. Раскрываются вопросы лидерства, обратной связи и взаимодействия с профессиональным сообществом и средствами массовой информации. Профессиональная этика и деловая коммуникация в организациях

социальной сферы. Технологии публичного выступления, обратной связи и разрешения конфликтов в профессиональной среде.

Тема 5. Развитие кадрового потенциала организации через профессиональное взаимодействие и инновационную деятельность. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1, УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.4

В лекции рассматриваются механизмы развития кадрового потенциала организаций социальной сферы через профессиональное взаимодействие, инновационную и проектную деятельность. Анализируются формы участия специалистов в профессиональных сообществах, конкурсах профессионального мастерства, научно-методической работе и межведомственном сотрудничестве. Раскрываются методы управления социальными и исследовательскими проектами, оценки рисков управленческих решений и использования результатов социологических исследований для совершенствования кадровой политики организации. Особое внимание уделяется саморазвитию, профессиональной рефлексии, построению индивидуальной образовательной траектории и формированию мотивации к непрерывному профессиональному росту. Профессиональное взаимодействие и инновационная деятельность как факторы развития кадрового потенциала организации. Управление проектами, профессиональное саморазвитие и оценка рисков в социальной сфере.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному

кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

| ТИП ЗАДАНИЯ | ИНСТРУКЦИЯ | СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ | КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ |
|---|--|---|--|
| Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных | Прочитайте текст, выберите правильный ответ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант–ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). | Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква |
| Задание закрытого типа на установление соответствия | Прочитайте текст и установите соответствие | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). | Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы |
| Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных | Прочитайте текст, выберите правильные ответы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант–ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). | Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого) |
| Задание закрытого типа на установление | Прочитайте текст и установите | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается | Ответ считается верным, если правильно указана вся |

| | | | |
|---|---|--|--|
| последовательности | последовательность | <p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p> | последовательность цифр |
| Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора | Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p> | <p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p> |
| Задание открытого типа с развернутым ответом | Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p> | <p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p> |

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

| Итоговая балльная оценка | Традиционная система | Бинарная система | ECTS | |
|--------------------------|----------------------|------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | Для традиционной системы | Для бинарной системы |
| 90-100 | Отлично | Зачтено | A | P/ Passed |
| 80-89 | Хорошо | | B | P/ Passed |
| 75-79 | | | C | P/ Passed |
| 70-74 | Удовлетворительно | | B | P/ Passed |
| 60-69 | | | E | P/ Passed |
| 0-59 | Неудовлетворительно | Не зачтено | F | F/Failed |

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

| Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости | Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию | Максимальная итоговая балльная оценка | Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию |
|--|---|---------------------------------------|---|
| 100 баллов | 100 баллов | 100 баллов | 100 баллов |

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.11 Кадровая политика и мотивация в социальной сфере используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): опрос, доклад, тестирование.

Таблица 5.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)

| Раздел/Темы | Формы текущего контроля | | КР |
|---------------------|-------------------------|-----------|----|
| | УО | ТЗ, КЗ, К | |
| Т-1 | 5 | 5 | 20 |
| Т-2 | 5 | 5 | |
| Т-3 | 5 | 5 | |
| Т-4 | 5 | 5 | |
| Т-5 | 10 | 10 | 20 |
| Итого: 100 б | 30 | 30 | 40 |

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

КЗ – контрольные задания;

ПЗ – практическое занятие;

Д – доклад;

К – кейс;

КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

| Баллы | Описание критерия |
|-------|--|
| 4 | Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 2-3 | Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого. |
| 1 | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого. |
| 0 | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. |

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания доклада:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------------------|-----------------|--|
| Содержание и раскрытие темы | 1 | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами |
| Грамотность изложения | 1 | Соблюдены все правила грамматики, орфографии |

| | | |
|--------------------|---|---|
| | | и пунктуации |
| Стилистика | 1 | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность |
| Логика изложения | 1 | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность | 1 | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора |
| Итого максимально: | 5 | |

Критерии оценивания тестовых заданий:

| Балы | Описание критерия | |
|------|-------------------------------|---|
| 4 | Свыше 80% правильных ответов. | Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале. |
| 2-3 | Свыше 70% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок. |
| 1 | Свыше 50% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях. |
| 0 | Менее 50% правильных ответов. | Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня. |

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания контрольных заданий:

| Балы | Описание критерия |
|-------|---|
| 10-12 | Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме. |
| 7-9 | Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок. |
| 5-6 | Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания |
| 0-4 | У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно. |

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Теоретические основы кадровой политики и мотивации в социальной сфере

Тема 1. Кадровая политика организации социального обслуживания: сущность, функции и направления развития. УК-3.1, УК-3.3, УК-4.1, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.4

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. В чем заключается стратегическая сущность кадровой политики в организациях социального обслуживания?

Вопрос 2. Как реализуется прогнозирование кадровых потребностей в системе социальной работы?

Вопрос 3. Какую роль играет моделирование профессиональной структуры коллектива?

Вопрос 4. Как выявляется потенциал организации для повышения эффективности деятельности?

Вопрос 5. Как кадровый резерв влияет на устойчивость организации социального обслуживания?

Темы для доклада:

1. Стратегическое управление кадровой политикой в социальной сфере
2. Механизмы формирования кадрового резерва в организациях социального обслуживания
3. Прогнозирование кадровых потребностей в системе социальной защиты населения
4. Моделирование профессиональной структуры персонала социальной организации
5. Кадровая политика как фактор качества социальных услуг

Тема 2. Технологии управления персоналом в организациях социальной сферы. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.4

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. В чем заключается специфика технологий управления персоналом в социальной сфере?

Вопрос 2. Как осуществляется оценка профессиональных компетенций работников социальной организации?

Вопрос 3. Как технологии адаптации персонала влияют на эффективность деятельности организации?

Вопрос 4. Как формируется организационная среда, способствующая профессиональному росту?

Вопрос 5. Как инновационные управленческие решения влияют на развитие кадрового потенциала?

Темы для доклада:

1. Современные технологии управления персоналом в социальной сфере
2. Оценка профессиональных компетенций специалистов социальной работы
3. Адаптация персонала в организациях социального обслуживания
4. Формирование организационной среды профессионального развития
5. Инновационные подходы в управлении кадровым потенциалом социальной организации

Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности работников социальной сферы. УК-3.1, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.3

Вопросы для опроса

Вопрос 1. В чем заключается специфика профессиональной мотивации работников социальной сферы?

Вопрос 2. Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом специалистов социальной сферы?

Вопрос 3. Как участие в профессиональных конкурсах влияет на мотивацию работников?

Вопрос 4. Какова роль научно-методической деятельности в системе мотивации персонала?

Вопрос 5. Как организационная культура влияет на мотивацию сотрудников?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. В учреждении социального обслуживания наблюдается снижение инициативности сотрудников и низкое участие в профессиональных мероприятиях.

Задание: Определить причины снижения мотивации и предложить управленческое решение по ее повышению.

Кейс 2.

Ситуация: Опытный специалист социальной службы отказывается участвовать в разработке методических материалов, считая это дополнительной нагрузкой.

Задание: Обосновать мотивационные механизмы вовлечения сотрудника в научно-методическую деятельность.

Кейс 3.

Ситуация: В организации наблюдается высокий уровень эмоционального выгорания среди специалистов социальной работы.

Задание: Определить мотивационные и организационные меры профилактики выгорания.

Раздел 2. Развитие кадрового потенциала и профессиональных коммуникаций в социальной сфере

Тема 5. Развитие кадрового потенциала организации через профессиональное взаимодействие и инновационную деятельность. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1, УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.4

Вопросы для опроса

Вопрос 1. В чем заключается значение профессиональной этики в деятельности руководителя социальной организации?

Вопрос 2. Как деловое общение влияет на качество социального обслуживания населения.

Вопрос 3. Каковы особенности публичного выступления руководителя социальной организации?

Вопрос 4. Как взаимодействие со средствами массовой информации влияет на деятельность организации?

Вопрос 5. Как формируется культура профессионального взаимодействия в социальной сфере?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация. Руководитель социальной организации допустил некорректное высказывание в СМИ, что вызвало общественную критику.

Задание: Определить этические нарушения и предложить стратегию восстановления профессиональной репутации.

Кейс 2.

Ситуация: В коллективе социальной службы возник конфликт из-за некорректного распределения обязанностей.

Задание: Определить роль этических принципов в разрешении конфликта.

Кейс 3.

Ситуация: Специалист отказывается от публичного выступления на конференции, опасаясь профессиональной оценки.

Задание: Обосновать значение участия в публичной профессиональной коммуникации.

Тема 5. Развитие кадрового потенциала организации через профессиональное взаимодействие и инновационную деятельность. ПК-1.2, ПК-1.5, ПК-1.7

Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Как профессиональное взаимодействие влияет на развитие кадрового потенциала организации?

Вопрос 2. Какова роль инновационной деятельности в социальной сфере?

Вопрос 3. Как участие в конкурсах профессионального мастерства влияет на развитие персонала?

Вопрос 4. Как научно-методическая деятельность влияет на развитие кадрового потенциала организации социальной сферы?

Вопрос 5. Как профессиональные сообщества и открытые мероприятия влияют на эффективность социальной работы?

Кейсы:

Кейс 1.

Ситуация: В организации низкий уровень участия сотрудников в профессиональных конференциях и семинарах.

Задание: Определить управленческие механизмы повышения вовлеченности персонала.

Кейс 2.

Ситуация: Сотрудники разработали инновационный проект, но руководство не поддержало его внедрение.

Задание: Обосновать управленческие последствия отказа от инновации.

Кейс 3.

Ситуация: Специалист активно участвует в научно-методической работе, но не получает признания в организации.

Задание Определить последствия отсутствия признания и предложить меры.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

| Наименование контрольной точки | Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся | Коэффициент веса контрольной точки | Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО) |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|
| КТ 1 | 100 | 0,3 | 30 |
| КТ 2 | 100 | 0,3 | 30 |
| Итого: | x | 0,6 | 60 |

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1–3.

Тематика докладов:

1. Кадровая политика организации социального обслуживания как инструмент стратегического управления персоналом.

2. Современные подходы к прогнозированию кадровых потребностей в социальной сфере.

3. Формирование кадрового резерва в организациях социального обслуживания населения.
4. Развитие человеческих ресурсов как фактор повышения качества социальных услуг.
5. Технологии управления персоналом в системе социальной работы.
6. Методы оценки профессиональных компетенций специалистов социальной сферы.
7. Организационная среда профессионального развития работников социальной организации.
8. Современные концепции мотивации персонала в социальной сфере.
9. Организационная культура как фактор профессиональной мотивации работников социальной сферы.
10. Профессиональные конкурсы и научно-методическая деятельность как инструменты развития кадрового потенциала организации социального обслуживания.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В

заклучении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------------------|-----------------|---|
| Содержание и раскрытие темы | 0–20 | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами |
| Грамотность изложения | 0–20 | Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации |
| Стилистика | 0–20 | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность |
| Логика изложения | 0–20 | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность | 0–20 | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора |
| Итого максимально: | 100 | |

КТ – 2.

Тема 4–5

Творческие задания с разбором ситуаций:

Задание 1.

Ситуация: В организации социального обслуживания населения произошел конфликт между руководителем отделения и специалистами по социальной работе после участия учреждения в региональной конференции. Руководитель в ходе публичного выступления представил результаты деятельности подразделения как исключительно собственное достижение, не упомянув вклад сотрудников, принимавших участие в разработке методических материалов и реализации социальных проектов. После конференции в коллективе усилилось напряжение, сотрудники стали избегать участия в совместных профессиональных мероприятиях, снизилась

инициативность персонала и готовность к участию в научно-методической деятельности. Часть работников выразила мнение о несправедливом распределении профессионального признания и отсутствии уважения к результатам коллективного труда.

Творческое задание:

1. Определить профессионально-этические нарушения в деятельности руководителя.
2. Обосновать влияние ситуации на организационную культуру и кадровый потенциал учреждения.
3. Предложить механизмы восстановления конструктивного профессионального взаимодействия.

Задание 2.

Ситуация: Специалист организации социального обслуживания получил приглашение выступить на межрегиональном семинаре по вопросам социальной поддержки населения. Во время подготовки к выступлению сотрудник использовал статистические данные учреждения без согласования с руководством и допустил публикацию в социальных сетях информации о сложных случаях клиентов организации. После размещения публикации родители одного из получателей социальных услуг обратились с жалобой на нарушение конфиденциальности и профессиональной этики.

Творческое задание:

1. Определить этические аспекты профессиональной коммуникации, нарушенные специалистом.
2. Обосновать значение конфиденциальности в системе социального обслуживания.
3. Предложить меры профилактики подобных ситуаций.

Задание 3.

Ситуация: В учреждении социальной защиты населения внедряется инновационный проект по сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Руководство предложило сотрудникам принять участие в разработке методических рекомендаций и подготовке публикаций по итогам реализации проекта. Часть специалистов отказалась участвовать, аргументируя свою позицию высокой профессиональной нагрузкой и отсутствием практической пользы научно-методической деятельности. В результате работа над проектом была сосредоточена на ограниченном числе сотрудников, что привело к профессиональному перенапряжению наиболее активных специалистов.

Творческое задание:

1. Определить причины снижения профессиональной активности сотрудников.
2. Обосновать значение научно-методической деятельности для развития кадрового потенциала организации.
3. Предложить управленческие механизмы повышения вовлеченности персонала.

Задание 4.

Ситуация: Руководитель организации социального обслуживания выступал на телевидении с комментариями о проблемах семейного неблагополучия в регионе. Во время интервью были допущены эмоционально окрашенные высказывания в отношении отдельных категорий получателей социальных услуг. После эфира в адрес учреждения поступили обращения общественных организаций, указывающие на нарушение принципов профессиональной этики и дискриминационный характер отдельных высказываний.

Творческое задание:

1. Определить ошибки профессиональной коммуникации руководителя.
2. Обосновать значение этических норм публичного выступления в социальной сфере.
3. Предложить меры по восстановлению профессиональной репутации организации.

Задание 5.

Ситуация: В организации социального обслуживания был создан кадровый проект, направленный на развитие профессионального взаимодействия между молодыми специалистами и опытными сотрудниками. Предполагалось проведение совместных методических семинаров, участие в профессиональных конкурсах и подготовка публикаций. Однако опытные сотрудники заняли формальную позицию и отказались активно включиться в работу проекта, считая передачу профессионального опыта дополнительной нагрузкой. Молодые специалисты начали демонстрировать снижение

профессиональной мотивации и утрату интереса к участию в инновационной деятельности учреждения.

Творческое задание:

1. Определить причины возникновения профессионального барьера между сотрудниками.
2. Обосновать значение наставничества и профессионального взаимодействия для развития кадрового потенциала организации.
3. Предложить механизмы повышения эффективности кадрового проекта.

Методические рекомендации для оценивания ситуаций.

| Критерий оценивания | Содержание критерия | Максимальный балл |
|--|---|--------------------------|
| Полнота анализа ситуации | Глубина и целостность анализа профессиональной ситуации, выявление ключевых проблем, факторов и причин возникновения профессионально-этических или управленческих затруднений | 20 |
| Теоретическая обоснованность ответа | Использование профессиональной терминологии, положений кадровой политики, профессиональной этики, мотивации персонала и технологий управления в социальной сфере | 20 |
| Аргументированность выводов | Логичность и доказательность выводов, наличие причинно-следственных связей, обоснование предлагаемых решений | 15 |
| Практическая направленность предложенных решений | Реалистичность и применимость предложенных управленческих, организационных и профессионально-этических решений в деятельности организаций социального обслуживания | 20 |
| Учет профессионально-этических норм | Способность учитывать принципы профессиональной этики, нормы делового общения и особенности профессионального взаимодействия в социальной сфере | 10 |
| Компетентностный подход | Демонстрация сформированности компетенций ПК-1.2, ПК-1.5, ПК-1.7 через способность разрабатывать решения по развитию кадрового потенциала и профессионального взаимодействия | 10 |
| Качество профессиональной речи | Научный стиль изложения, логичность структуры ответа, корректность профессиональной терминологии | 5 |

Шкала оценивания кейсов

| Количество баллов | Оценка | Характеристика уровня подготовки |
|-------------------|---------------------|--|
| 91–100 | Отлично | Полный и глубокий анализ ситуации, аргументированные выводы, высокий уровень профессионально-этической и управленческой подготовки |
| 76–90 | Хорошо | Достаточно полный анализ ситуации, наличие обоснованных решений, незначительные неточности в аргументации |
| 61–75 | Удовлетворительно | Частичный анализ ситуации, ограниченная аргументация выводов, недостаточная глубина профессионального обоснования |
| 0–60 | Неудовлетворительно | Поверхностный анализ ситуации, отсутствие логики в выводах, недостаточная сформированность профессиональных компетенций |

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в устной форме.

Вопросы для зачета

1. Сущность и содержание кадровой политики организации социального обслуживания.
2. Цели и задачи кадровой политики в социальной сфере.
3. Принципы формирования кадровой политики организаций социального обслуживания.
4. Кадровая политика как фактор устойчивого развития социальной организации.
5. Современные подходы к проектированию кадровой политики в социальной сфере.

6. Прогнозирование кадровых потребностей организации социального обслуживания.
7. Методы анализа кадрового потенциала социальной организации.
8. Моделирование профессиональной структуры коллектива в учреждениях социальной сферы.
9. Формирование кадрового резерва организации социального обслуживания.
10. Развитие человеческих ресурсов как направление кадровой политики.
11. Технологии управления персоналом в организациях социальной сферы.
12. Сущность и функции системы управления персоналом.
13. Методы оценки профессиональных компетенций работников социальной сферы.
14. Оценка эффективности профессиональной деятельности персонала.
15. Технологии адаптации новых сотрудников в социальной организации.
16. Организационная среда профессионального развития специалистов социальной работы.
17. Инновационные управленческие решения в системе управления персоналом.
18. Развитие кадрового потенциала организации социальной сферы.
19. Сущность и особенности мотивации профессиональной деятельности работников социальной сферы.
20. Современные концепции мотивации персонала в социальной сфере.
21. Факторы удовлетворенности трудом специалистов социальной работы.
22. Методы стимулирования профессионального развития персонала.
23. Профессиональные конкурсы как инструмент мотивации работников социальной сферы.
24. Организационная культура и ее влияние на мотивацию персонала.
25. Профессионально-этические основы деятельности руководителя организации социального обслуживания.
26. Деловое общение в системе профессионального взаимодействия специалистов социальной сферы.

27. Публичное выступление как элемент профессиональной коммуникации руководителя.

28. Профессиональное взаимодействие и межведомственное сотрудничество в социальной сфере.

29. Научно-методическая деятельность как фактор развития кадрового потенциала.

30. Инновационная деятельность и ее значение для повышения эффективности организации социального обслуживания.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Раздел 1. Теоретические основы кадровой политики и мотивации в социальной сфере

Тема 1. Кадровая политика организации социального обслуживания: сущность, функции и направления развития. УК-3.1, УК-3.3, УК-4.1, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.4

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте сущность кадровой политики в организации социального обслуживания.

Вопрос 2. Как осуществляется прогнозирование кадровых потребностей в социальной сфере.

Вопрос 3. Раскройте сущность моделирования профессиональной структуры коллектива.

Вопрос 4. Как выявляется потенциал организации для повышения эффективности деятельности.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая функция кадровой политики является ключевой в условиях развития социальной сферы?

- А) Административно-распорядительная
- Б) Стратегическая
- В) Контрольная
- Г) Документационная
- Г) Специалист испытывает раздражение из-за медлительности клиента.

Задание 2. Дайте развернутый, логически структурированный ответ Какой подход наиболее полно отражает сущность кадрового прогнозирования?

- А) Оперативное распределение обязанностей
- Б) Оценка текущей дисциплины персонала
- В) Анализ будущих потребностей организации в кадрах
- Г) Контроль выполнения должностных инструкций

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Кадровая политика в социальной сфере направлена на:

- А) Снижение численности персонала
- Б) Обеспечение устойчивого развития организации
- В) Увеличение документооборота
- Г) Усиление контроля дисциплины

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Моделирование профессиональной структуры коллектива связано с:

- А) Распределением финансовых ресурсов
- Б) Оптимизацией состава должностей и ролей
- В) Сокращением социальных услуг
- Г) Увеличением отчетности

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Кадровый резерв формируется с целью:

- А) Снижения нагрузки на руководителя
- Б) Усиления контроля документооборота
- В) Увеличения численности персонала
- Г) Обеспечения преемственности и устойчивости организации

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Выявление потенциала организации включает:

- А) Только финансовый анализ
- Б) Оценку только внешней среды
- В) Комплексную оценку кадровых и организационных ресурсов
- Г) Только статистическую отчетность

Тема 2. Технологии управления персоналом в организациях социальной сферы. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.4

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте сущность технологий управления персоналом в социальной сфере.

Вопрос 2. Как осуществляется оценка профессиональных компетенций работников?

Вопрос 3. Раскройте значение адаптации персонала в социальной организации.

Вопрос 4. Как формируется организационная среда профессионального развития.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Основная цель технологий управления персоналом заключается в:

- А) Увеличении документооборота
- Б) Повышении эффективности использования кадрового потенциала
- В) Сокращении численности сотрудников
- Г) Усилении контроля

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Оценка компетенций работников направлена на:

- А) Контроль дисциплины
- Б) Определение уровня профессионального развития
- В) Увеличение нагрузки

Г) Сокращение штата

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Адаптация персонала необходима для:

- А) Увеличения отчетности
- Б) Быстрого включения в профессиональную деятельность
- В) Снижения заработной платы
- Г) Увеличения нагрузки

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Организационная среда профессионального развития включает:

- А) Только административный контроль
- Б) Увеличение штрафов
- В) Сокращение обучения
- Г) Условия для профессионального роста сотрудников

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Технологии управления персоналом ориентированы на:

- А) Финансовый контроль
- Б) Развитие кадрового потенциала
- В) Сокращение документов
- Г) Увеличение отчетности

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Ключевым элементом оценки персонала является:

- А) Личное мнение руководителя
- Б) Объективные критерии профессиональной деятельности
- В) Количество отчетов
- Г) Стаж работы без анализа результатов

Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности работников социальной сферы. УК-3.1, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте сущность мотивации профессиональной деятельности работников социальной сферы.

Вопрос 2. Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом специалистов социальной сферы.

Вопрос 3. Как участие в профессиональных конкурсах влияет на мотивацию работников социальной сферы.

Вопрос 4. Раскройте значение организационной культуры в формировании профессиональной мотивации персонала.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что является ведущим фактором профессиональной мотивации работников социальной сферы?

- А) Только материальное стимулирование
- Б) Социальная значимость профессиональной деятельности
- В) Административный контроль
- Г) Увеличение объема отчетности

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какое направление наиболее эффективно способствует развитию профессиональной мотивации персонала?

- А) Усиление дисциплинарного контроля
- Б) Ограничение профессиональных коммуникаций
- В) Создание условий для профессионального развития
- Г) Увеличение объема отчетной документации

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Удовлетворенность трудом работников социальной сферы зависит от:

- А) Совокупности организационных и профессиональных факторов
- Б) Только уровня заработной платы
- В) Исключительно стажа работы

Г) Только административного контроля

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ.
Организационная культура влияет на:

- А) Только документооборот
- Б) Исключительно финансовые показатели
- В) Профессиональную мотивацию и взаимодействие персонала
- Г) Только систему контроля

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Участие в профессиональных конкурсах способствует:

- А) Снижению профессиональной активности
- Б) Развитию профессиональных компетенций
- В) Ограничению взаимодействия специалистов
- Г) Уменьшению кадрового потенциала

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Одним из последствий низкой профессиональной мотивации является:

- А) Повышение профессиональной активности
- Б) Рост кадровой устойчивости
- В) Профессиональное выгорание
- Г) Усиление профессионального развития

Раздел 2. Развитие кадрового потенциала и профессиональных коммуникаций в социальной сфере

Тема 4. Этические основы делового общения и профессионального взаимодействия в социальной сфере. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1

1. Задания открытого типа.
- 1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте сущность профессиональной этики в деятельности руководителя организации социального обслуживания.

Вопрос 2. Какова роль делового общения в системе социального обслуживания населения.

Вопрос 3. Раскройте значение публичного выступления в профессиональной деятельности специалиста социальной сферы.

Вопрос 4. Как взаимодействие с профессиональным сообществом влияет на эффективность социальной работы.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что составляет основу профессиональной этики руководителя социальной организации?

- А) Административное давление
- Б) Соблюдение моральных принципов и профессиональной ответственности
- В) Исключительно контроль дисциплины
- Г) Финансовая отчетность

Задание 2. Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Основной целью делового общения в социальной сфере является:

- А) Усиление административного контроля
- Б) Увеличение документооборота
- В) Координация профессионального взаимодействия
- Г) Ограничение профессиональных контактов

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Публичное выступление специалиста социальной сферы способствует:

- А) Ограничению профессиональных коммуникаций
- Б) Снижению профессиональной активности
- В) Распространению профессионального опыта
- Г) Уменьшению взаимодействия специалистов

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Эффективное деловое общение основано на:

- А) Игнорировании профессиональной этики
- Б) Соблюдении коммуникативной культуры
- В) Усилении административного давления

Г) Исключительно формальном взаимодействии

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ.
Профессиональное сообщество способствует:

- А) Обмену профессиональным опытом
- Б) Изоляции специалистов
- В) Ограничению инновационной деятельности
- Г) Снижению качества социальных услуг

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ.
Профессиональная этика руководителя направлена на:

- А) Усиление формального контроля
- Б) Обеспечение справедливого профессионального взаимодействия
- В) Снижение уровня ответственности
- Г) Ограничение коммуникации персонала

Тема 5. Развитие кадрового потенциала организации через профессиональное взаимодействие и инновационную деятельность. УК-3.2, УК-3.3, УК-4.1, УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.2, ПК-1.4

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Раскройте значение профессионального взаимодействия в развитии кадрового потенциала организации.

Вопрос 2. Как инновационная деятельность влияет на развитие организации социальной сферы.

Вопрос 3. Раскройте значение научно-методической деятельности в развитии кадрового потенциала.

Вопрос 4. Как участие в профессиональных сообществах влияет на профессиональное развитие специалистов.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Задание 1. Выберите правильный ответ и обоснуйте его. то является основой развития кадрового потенциала организации социальной сферы?

- А) Ограничение профессиональных коммуникаций
- Б) Профессиональное взаимодействие и развитие компетенций
- В) Увеличение объема отчетности

Г) Усиление административного контроля

Задание 2. Выберите правильный ответ и обоснуйте его.
Инновационная деятельность в социальной сфере направлена на:

- А) Снижение качества социальных услуг
- Б) Обновление технологий и методов социальной работы
- В) Ограничение профессионального развития
- Г) Сокращение профессионального взаимодействия

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Научно-методическая деятельность способствует:

- А) Развитию профессиональных компетенций
- Б) Снижению профессиональной активности
- В) Ограничению обмена опытом
- Г) Уменьшению кадрового потенциала

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ.
Профессиональные сообщества обеспечивают:

- А) Изоляцию специалистов
- Б) Обмен профессиональным опытом
- В) Ограничение коммуникаций
- Г) Снижение инновационной активности

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ.
Инновационная активность персонала способствует:

- А) Снижению эффективности деятельности организации
- Б) Ограничению профессионального развития
- В) Повышению качества социальных услуг
- Г) Уменьшению мотивации сотрудников

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Развитие кадрового потенциала организации связано с:

- А) Совершенствованием профессиональных компетенций сотрудников
- Б) Ограничением профессионального взаимодействия
- В) Исключительно финансовыми ресурсами
- Г) Уменьшением профессиональной активности

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

| КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ | РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ |
|--|--------------------|
| Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок | 90-100 |
| Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. | 75-89 |
| Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. | 60-74 |
| Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. | 1-59 |

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для

этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и

изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех–пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов – проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность – до 15 минут. Вторая часть – выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность – 20–25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15–20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома,

то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15–20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность – 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно–методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно–телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Левченко, И. Е. Профессиональные коммуникации в социальной сфере и политике : практикум / И. Е. Левченко, А. В. Меренков, А. Д. Гурарий ; под общ. ред. И. Е. Левченко ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 96 с. - ISBN 978-5-7996-3220-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1942669> (дата обращения: 14.05.2026). - Режим доступа: по подписке.

2. Оксинайд, К. Э. Кадровая политика в новом социальном контексте. Тезисы доклада и доклад на международной конференции "Актуальные проблемы управления - 2001" [Электронный ресурс] / К. Э. Оксинайд // Сб. "Актуальные проблемы управления-2001", вып.4. - Москва : ГУУ, 2001. - 3 с. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/444442> (дата обращения: 14.05.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Оксинайд, К. Э. Социальная и кадровая политика в иерархии целей управления трудовой организацией / К. Э. Оксинайд // Корпоративная социальная политика предприятия: материалы Всероссийской конференции / под ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. - Москва : РАГС, Дашков и Ко, 2003. - с. 809-818. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/427021> (дата обращения: 14.05.2026). – Режим доступа: по подписке.

4. Трусъ, А. А. Психология управления / А. А. Трусъ. - Минск : Вышэйшая школа, 2014. - 317 с.- ISBN 978-985-06-2422-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/509563> (дата обращения: 21.04.2026). – Режим доступа: по подписке.

8.2. Дополнительная литература

1. Олейникова, Е.Г. Социальная политика государства. Современные проблемы управления социальной сферой : учебно-методическое пособие / Е. Г. Олейникова, С. В. Китаев ; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы». – Волгоград : Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2020. - 44 с. - ISBN 978-5-7786-0800-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2220674> (дата обращения: 14.05.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Воронина, Л. И. Методы исследования кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления : учебное пособие / Л. И. Воронина, Т. М. Резер ; под общ. ред. Т. М. Резер ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 88 с. - ISBN 978-5-7996-3216-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1950260> (дата обращения: 14.05.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Смирнова, Е. Е. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Е. Е. Смирнова, Л. А. Черкасова. — Йошкар-Ола : ПГТУ, 2019. — 76 с. — ISBN 978-5-8158-2086-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/121689> (дата обращения: 14.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с изм. и доп.).

2. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 28 дек. 2013 г. № 442-ФЗ (ред. действующая).

3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : официальный сайт. — URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения: 14.04.2026).

8.4. Интернет–ресурсы

| | |
|---|---|
| Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» | https://cyberleninka.ru/ |
| ЭБС «ЛАНЬ» | https://e.lanbook.com |
| ЭБС «ЗНАНИУМ» | https://znanium.ru |
| ЭБС «SOCHUM» | https://sochum.ru |

5. Материально–техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:

- Лекционные
- Семинарские
- Помещения для самостоятельной работы

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:

- пакет Microsoft Office