

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 19.05.2026 09:15:48  
Уникальный программный ключ:  
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.01.ДЭ.04.01 Социология карьеры и лидерства  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология  
(код, наименование направления подготовки)

Социология  
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения  
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

Мангасаров Гарри Оникович, старший преподаватель кафедры социологии управления

**Заведующий кафедрой:**

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

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.ДЭ.04.01 Социология карьеры и лидерства 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.01.ДЭ.04.01 Социология карьеры и лидерства обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)</i>	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1	Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<p>УК-3.1 З-1 <b>Знает:</b> основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы</p> <p>УК-3.1 З-2 <b>Знает:</b> теоретические и практические основы психологии</p> <p>К-3.1 З-3 <b>Владеет</b> методологией и техникой социологической науки</p> <p>УК-3.1 З-4 <b>Знает:</b> основные модели командообразования, технологии эффективной коммуникации в команде, методы оценки эффективности командной работы</p> <p>УК-3.1 У-1 <b>Умеет:</b> проектировать межличностные и групповые коммуникации</p> <p>УК-3.1 У-2 <b>Умеет:</b> определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией</p> <p>УК-3.1 У-3 <b>Умеет:</b> выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p> <p>УК-3.1 У-4 <b>Владеет</b> рефлексивными, вербальными и невербальными навыками коммуникации</p> <p>УК-3.1 У-5 <b>Умеет:</b> использовать рефлексивные и коммуникативные навыки в различных форматах</p>

	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2	Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несёт личную ответственность за результат	УК-3.2 3-1 <b>Знает:</b> теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2 3-2 <b>Знает:</b> основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2 3-3 <b>Знает</b> методы анализа командных ролей УК-3.2 У-1 <b>Применяет</b> методы командного взаимодействия, осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели УК-3.2 У-2 <b>Умеет</b> проектировать и организовывать командную работу УК-3.2 У-3 <b>Умеет</b> определять и корректировать командные роли УК-3.2 У-4 <b>Умеет</b> определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-3.2 У-5 <b>Умеет</b> анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, выстраивать продуктивное взаимодействие с учетом социального контекста, особенностей поведения и интересов других участников для достижения целей общественного развития
	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3	Учитывает в рамках реализации проекта социальный контекст и действует с учётом своей роли в команде для достижения целей общественного развития	УК-3.3 3-1 <b>Знает</b> алгоритм принятия командных решений и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе УК-3.3 У-1. <b>Умеет</b> определять свою позицию по отношению к поставленной в проекте проблеме, осознанно выбирает свою роль в команде УК-3.3 У-2. <b>Владеет</b> навыками совместной проектной деятельности на благо общества, отдельных сообществ и граждан

	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранных языках	УК-4.3	Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах, строит публичные выступления на государственном языке РФ с учетом специфики аудитории и целей коммуникации	УК-4.3. У-1 <b>Владеет</b> нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия
	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3	Выстраивает деловое общение на принципах толерантности и этических норм	УК-5.3. У-1 <b>Демонстрирует</b> толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию, философским системам, социальным и этическим нормам, культурным традициям УК-5.3. У-2 <b>Находит и использует</b> необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп
	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.4	Выражает свою гражданскую идентичность – принадлежность к государству, обществу, культурному и языковому пространству страны, приверженность традиционным	УК-5.4. У-1 <b>Умеет</b> преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные барьеры для межкультурного взаимодействия, формирования и развития гражданской идентичности УК-5.4. У-2 <b>Умеет:</b> проявлять активную мировоззренческую, гражданскую позицию и гражданскую солидарность, принимать на себя ответственность за будущее страны

				российским ценностям, осознаёт принятие на себя ответственности за будущее страны	УК-5.4. У-3 <b>Умеет:</b> применять рефлексивные практики для моделирования и развития социально ориентированных проектов в контексте традиционных российских ценностей
	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1	Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	УК-6.1 У-1 <b>Умеет</b> эффективно организовывать и структурировать свое время УК-6.1 У-2 <b>Умеет</b> критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач
	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	УК-6.2 З-1 <b>Знает</b> содержание и принципы самоорганизации и саморазвития УК-6.2 У-1 <b>Умеет</b> планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз
	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.3	Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития, определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	УК-6.3 З-1. <b>Знает</b> практики работы с будущим УК-6.3 З-2. <b>Знает</b> свои личностные ограничения и возможности в контексте саморазвития, самореализации, самообразования УК-6.3 З-3. <b>Знает</b> современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности УК-6.3 У-1 <b>Применяет инструменты</b> и методы саморазвития при выполнении конкретных задач, проектов, при

					достижении поставленных целей в контексте, учебной, социальной и профессиональной деятельности
	УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2	Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	УК-7.2 3-1 <b>Знает:</b> свои личностные возможности и особенности организма с точки зрения физической подготовки УК-7.2 У-1 <b>Умеет:</b> планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки для обеспечения работоспособности
	ПК-1	Способен осуществлять подготовку и планирование проектного предложения по реализации фундаментального или прикладного социологического исследования	ПК-1.1	Описывает проблемную ситуацию в социальной, культурной, экономической, политической сфере общественной жизни в целях реализации фундаментального или прикладного социологического исследования	ПК-1.1. 3-2. <b>Знает</b> социологические теории и методы ПК-1.1. У-1. <b>Умеет</b> использовать в профессиональной деятельности базовые и профессионально профилированные знания в области социальных наук
	ПК-6	Способен описывать, объяснять, прогнозировать социальные явления и процессы на основе результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований	ПК-6.2	Интерпретирует результаты анализа данных фундаментального или прикладного социологического исследования; описывает и объясняет социальные процессы и явления	ПК-6.2. 3-1. <b>Знает:</b> Социологическую теорию и методы социологических исследований ПК-6.2. 3-2. <b>Знает:</b> Теоретические основы социологической науки, принципы соотношения методологии и методов социологического познания ПК-6.2. 3-3. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика ПК-6.2. 3-4. <b>Знает:</b> Методологические основы

					социологического исследования ПК-6.2. 3-5. <b>Знает:</b> Правила, нормы и основные принципы этики делового общения ПК-6.2. У-1. <b>Умеет:</b> Интерпретировать полученные результаты адекватно поставленным исследовательским задачам ПК-6.2. У-3. <b>Умеет:</b> Использовать концепции социальных наук для объяснения и прогнозирования социальных явлений и процессов
	ПК-6	Способен описывать, объяснять, прогнозировать социальные явления и процессы на основе результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований	ПК-6.3	Моделирует и прогнозирует социальные явления и процессы на основе результатов фундаментального или прикладного социологического исследования	ПК-6.3. 3-1. <b>Знает:</b> Теоретические основы социологической науки, принципы соотношения методологии и методов социологического познания ПК-6.3. 3-2. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика ПК-6.3. 3-3. <b>Знает:</b> Правила, нормы и основные принципы этики делового общения ПК-6.3. У-1. <b>Умеет:</b> Оценивать роль исследовательских данных в решении социальных проблем
	ПК-7	Способен составлять и оформлять итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования	ПК-7.4	Разрабатывает рекомендации для заказчиков фундаментального или прикладного социологического исследования	ПК-7.4. 3-1. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика ПК-7.4. У-1. <b>Умеет:</b> Формулировать прикладные задачи и пути их решения на основе результатов фундаментального или прикладного социологического исследования

## 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.01.ДЭ.04.01 Социология карьеры и лидерства реализуется на 8-м семестре 4-го курса после изучения дисциплины: философия, основы социологии, история социологии, методология и методы социологических исследований.

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

#### 3.1. Структура дисциплины (модуля)

*Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)		СРкр	СРэк	СР		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк					К о н т р о л ь
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Концепции лидерства	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, Тестирование Контрольное задание	
Тема 2.	Образы лидера и организации	10	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Доклад, Тестирование, Контрольное задание	
Тема 3.	Группы, команды и командообразование	14	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Доклад, Тестирование, Кейс	
Тема 4.	Карьера в	14	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Доклад, Тестирование,	

	организации													Кейс
Тема 5.	Стресс в условиях трудовой деятельности	14	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, Доклад, Тестирование, Кейс
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	зачет
<b>Итого</b>		72	10	0	0	10		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. Лидерство и групповая динамика в организации***

**Тема 1. Концепции лидерства** УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-4.3; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4

Сущность лидерства как социально-психологического феномена.

Ситуационно-компетентностная модель лидерства. Функционально-компетентностная модель лидерства. Анализ матрицы стратегий лидерства и руководства. Стили лидерства и руководства. Шкала лидерских стилей.

**Тема 2. Образы лидера и организации** УК-5.3; УК-5.4; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2

Понятие организации, модели организаций. Образы организации. Прообразы идеальной организации. Концепция истинно инновационной организации. Организация и её роль в управлении. Соотношение функций мотивации и стимулирования в управлении.

**Тема 3. Группы, команды и командообразование** УК-5.3; УК-5.4; УК-6.1; УК-6.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4

Личность и группа. Роли в группе. Правила поведения в группе. «Кодекс Грайса». Венчурные команды. Иерархия как пирамида.

#### ***Раздел 2. Индивидуальное развитие и психологические аспекты трудовой деятельности***

**Тема 4. Карьера в организации** УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4

Модели карьеры. Функции карьерного роста. Изменение карьеры.

Методы управления карьерой. Основные цели карьеры. Модель служебной карьеры.

**Тема 5. Стресс в условиях трудовой деятельности** УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4

Общая характеристика стресса и его проявления. Стресс радости и успеха. Жизненные кризисы у мужчин. Жизненные кризисы у женщин. Борьба за успех в рабочей среде.

#### **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.ДЭ.04.01 Социология карьеры и лидерства 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 вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	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"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>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, БАА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<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>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<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

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS
90-100	Отлично	Зачтено	A
80-89	Хорошо		B
75-79			C
70-74			D
60-69	Удовлетворительно		E
35-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	FX
0-34			F

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.01.ДЭ.04.01 Социология карьеры и лидерства используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

*Контрольные вопросы для проведения опроса, доклады, тестирование, контрольные задания*

Таблица 5.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)

Раздел/Темы	Формы текущего контроля			КР
	УО	Д	ТВЗ	
Р-1. / Т-1	5	5	6	10
Р-1. / Т-2	5	5	6	
Р-2. / Т-3	5	5	6	

Р-2. / Т-4	5	5	6	
Р-2. / Т-5	5	5	6	10
<b>Итого: 100 б</b>	25	25	30	20

УО – устный опрос;

ТвЗ – творческое задание;

Д – доклад;

КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

Балы	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. Лидерство и групповая динамика в организации**

**Тема 1. Концепции лидерства УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-4.3; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

#### Вопросы для опроса

*Вопрос 1.* Понятие лидерства и его отличия от менеджмента

*Вопрос 2.* Классические теории лидерства

*Вопрос 3.* Назовите принципы лидера и стиль руководителя

Темы для докладов:

1. Понятие "карьера" в современных условиях: от стабильной "лестницы" к дислокационным траекториям.
2. Трансформация карьерного пути в условиях цифровой экономики?
3. Эволюция представлений о карьере и лидерстве в социологической мысли.

Тестовые задания:

*Тест 1.*

Выберите один наиболее корректный ответ.

Какой стиль руководства характерен для высшей стадии развития коллектива?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;
- в) Коллегиальный;
- г) Бюрократический.

*Тест 2.*

Какой термин описывает положительное и легитимное влияние лидера на поведение и деятельность групповой структуры?

- А) Мощь
- Б) Власть
- В) Авторитет
- Г) Влияние

*Тест 3.*

Выберите один наиболее корректный ответ.

Какие условия необходимы для выполнения роли лидера?

- а) Наличие лидерских качеств;
- б) Признание группой вклада лидера;
- в) Выбор голосованием;
- г) Успех в другой группе.

## Контрольное задание

### *Задание 1.*

**(Соотнесение понятий):** Соотнесите понятия с их определениями:

<b>Понятие</b>	<b>Определение</b>
1. Индивидуальная карьера	А. Процесс, в ходе которого индивид приобретает знания, умения и навыки, необходимые для его профессиональной деятельности.
2. Организационная карьера	Б. Набор должностей, которые индивид занимал или занимает на протяжении своей трудовой жизни.
3. Профессиональное развитие	В. Процесс, который происходит внутри организации и предполагает продвижение по иерархии или расширение функционала.
4. Трудовой путь	Г. Внешняя траектория движения работника, связанная с изменением его социального статуса и уровня квалификации.

## **Тема 2. Образы лидера и организации УК-5.3; УК-5.4; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2**

### Вопросы для опроса:

1. Назовите основные лидерские характеристики и образы
2. Какие роли и функции выполняет лидера?
3. Как происходит подготовка и развитие лидеров?

### Темы для докладов:

1. Лидер и менеджер, лидерство и руководство.
2. Концепции харизматического лидерства.
3. Поведенческий подход к лидерству.

### Тестовые задания

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

*Тест 1.* Какой подход к пониманию лидерства акцентирует внимание на личных качествах лидера и его природных или приобретенных? характеристик?

- а) Процессуальный

- б) Чрезличностный
- в) Ситуационный
- г) Групповой
- д) Функциональный

*Тест 2.* Выберите один наиболее корректный ответ.

Какой тип власти основан на ритуале, традиции и общепринятом уважении к лидеру, а не на его реальной силе или полномочиях?

- а) Органическая (положительная)
- б) Позиционная (официальная)
- в) Персональная (альтруистическая)
- г) Дисциплинарная (дефицитная)
- д) Принципиальная (ценностная)

Контрольные задания

*Задание 1.* (Краткий ответ):

1. В чем заключается основное отличие власти от лидерства с точки зрения социологии?
2. Назовите два классических стиля лидерства по Курту Левину и кратко опишите их.

*Задание 2.*

**(Соотнесение тенденций и их описаний):** Соотнесите современные тенденции в карьере и лидерстве с их описаниями:

<b>Тенденция</b>	<b>Описание</b>
1. Гибкие формы занятости	А. Увеличение роли неформальных сетей и связей в построении карьеры и поиске возможностей. Б. Снижение роли традиционных вертикальных
2. Непрерывное обучение карьер, увеличение числа проектных, временных, удаленных форм работы.	

<b>Тенденция</b>	<b>Описание</b>
3. Социальный капитал	В. Позиционирование себя как бренда, активное управление своей репутацией в профессиональной среде.
4. Картографирование карьеры	Г. Необходимость постоянного обновления знаний и навыков в условиях быстро меняющегося рынка труда.
5. Карьера как "бренд" (Personal Branding)	Д. Процесс предвидения будущих потребностей в навыках и компетенциях, планирование карьерных траекторий на основе анализа рынка и личных целей.

**Тема 3. Группы, команды и командообразование** УК-5.3; УК-5.4; УК-6.1; УК-6.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4

Вопросы для опроса

1. Назовите типы групп в организации
2. Каковы ключевые параметры группы и команды?
3. Какие ключевые параметры группы и команды?

Темы для докладов:

1. Инструментальная и игровая мотивация лидера.
2. Управление лидерством в организации.
3. Лидерство в трудовых коллективах.

Тестовые задания

*Тест 1.* Выберите один наиболее корректный ответ.

Какой механизм социальной коммуникации создает и поддерживает позитивный или негативный образ лидера в глазах сотрудников?

- а) Формальная отчетность
- б) Социализация в организационной среде
- в) Устные приказы
- г) Контроль успеваемости
- д) Оценка производительности

*Тест 2.* Выберите несколько правильных ответов.

Какие из перечисленных характеристик ассоциируются с ситуационным подходом к лидерству?

- а) Лидерские качества являются врожденными.
- б) Эффективность лидера зависит от конкретной ситуации и контекста.
- в) Существуют универсальные стили лидерства, подходящие для всех случаев.
- г) Лидер должен адаптировать свой стиль к потребностям группы и ситуации.
- д) Лидерство — это прежде всего статус и полномочия.

*Тест 3. Выберите несколько правильных ответов.*

К трансформационному лидерству относят следующие особенности:

- а) Фокус на краткосрочных целях и поощрении/наказании.
- б) Вдохновение последователей на достижение более высоких целей и развитие.
- в) Индивидуальное внимание к каждому члену команды.
- г) Установление четких правил и процедур.
- д) Развитие видения будущего и стимулирование инноваций.

### Кейсы

*Кейс 1.*

**Задание: Ситуация с "карьерной синхронизацией"**

**Ситуация:** Анна (женщина, 35 лет), успешный специалист по маркетингу, жена богатого мужчины, который недавно унаследовал крупное предприятие. Анна решает полностью отказаться от своей профессии и заняться уходом за мужем и домом. Она рассчитывает, что когда наследник раскаяется или поймет

ценность ее талантов, она вернется к своей работе и сможет начать с нуля (или с очень высокой позиции из-за своего опыта). В обществе некоторые воспринимают ее ситуацию как "вынужденную" паузу, другие - как "мужской карьеризм".

*Какое понятие из социологии карьеры лучше всего описывает*

*стратегию Анны?*

Варианты ответа:

- а) "Заклинивание" в карьере.
- б) Скрытый гонорар за карьеру.
- г) Онтологический переключатель.
- д) Карьерная синхронизация (брачно-семейная стратегия).
- е) Удаленный карьерный путь.

## ***Раздел 2. Индивидуальное развитие и психологические аспекты трудовой деятельности***

### **Тема 4. Карьера в организации УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

#### Вопросы для опроса

1. Какие основные стратегии планирования и развития карьеры, предлагаемые современными предприятиями?
2. Какова роль обратной связи, наставничества и коучинга в формировании эффективной карьерной траектории?
3. Как меняются представления о "успешной карьере" в условиях глобализации и цифровой трансформации.

#### Темы для докладов:

1. Лидерство в трудовых коллективах.
2. Харизматический лидер в современном обществе.
3. Управление лидерством в организации

#### Тестовые задания

Тест 1. Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ.

1. В контексте социологии карьеры, какой термин используется для обозначения неформальных правил, ожиданий и норм поведения, которые распространены в определенной профессии или организации, а их нарушение может привести к негативным последствиям (даже если формальные правила их не запрещают)?

- а) Карьерный рост
- б) Корпоративная культура
- в) Социальные сети
- г) Неформальные институты

д) Вертикальная мобильность

Тест 2. Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ.

Какой из следующих подходов объясняет карьерные успехи в основном через индивидуальные характеристики (таланты, способности, мотивация) и их управленческое использование?

- а) Концепция "удаленного рабочего"
- б) Теория человеческого капитала
- в) Социология жизненного пути
- г) Двойной профессионализм
- д) Пути профессионального становления

Тест 3. Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ.

Какой из следующих вариантов НЕ является классическим уровнем анализа карьерного развития, изучаемого в социологии?

- а) Индивидуальный
- б) Профессиональный
- в) Национальный
- г) Организационный

Кейсы

*Кейс 1.*

**Ситуация с "неформальным руководителем"**

Молодой специалист (Андрей, мужчина, 28 лет) работает в крупной российской компании. Формально он сотрудник среднего звена, но благодаря неформальным связям с топ-менеджером (который достаточно часто находится в командировках за границей), он получает доступ к конфиденциальной информации, участвует в закупках оборудования и имеет возможность влиять на решение важных вопросов. Андрей прекрасно понимает, что формально он выполняет свою работу, а неформально же "держит связь" с топ-менеджером, молча помогая ему с личными вопросами. Его начальник формально несколько недоволен его перегрузкой, но никак не критикует его за информацию, которую он получает "извне". Андрея это напрягает, но он понимает, что без этого доступа ему тяжело продвигаться.

*В чем, с точки зрения социологии карьеры, заключается карьерная стратегия Андрея? Какие неформальные институты здесь играют роль?*

Варианты ответа:

- а) Андрей демонстрирует профессионализм и честность, что в долгосрочной перспективе принесет ему успех.

б) Андрей использует формальные каналы коммуникации для своей выгоды.

в) Андрей адаптируется к неформальной культуре организации, используя ее "тайные законы" для карьерного роста (неформальные институты).

г) Андрей сталкивается с корпоративным культурным шоком и не может адаптироваться.

д) Андрей полностью переквалифицируется и будет работать на топ-менеджере в будущем.

*Кейс 2.*

### **Ситуация с "нетрадиционной мобильностью"**

Михаил (мужчина, 45 лет), металлург с 30-летним стажем в своей отрасли, получает предложение на руководящую позицию в совершенно неподходящей ему компании (IT-стартап, требующий знания цифровых технологий), так как это "хороший вариант" для стабилизации бюджета семьи. Он понимает, что вероятность успешного карьерного роста в этой новой для него среде очень мала, но оставаться на старом месте означает потерять работу из-за структурных изменений в своей металлургической компании. Он решает сместить акцент на сохранение опыта и навыков в своей области для будущих возможностей.

*Какой тип карьерной стратегии, вероятнее всего, будет применять Михаил? Какие факторы (какие уровни анализа) здесь доминируют?*

Варианты ответа:

а) Активная стратегия продвижения с использованием вертикальной мобильности.

б) Стратегия "моста" для перехода в смежную отрасль.

в) Стратегия ожидания, основывающаяся на текущем положении.

г) Стратегия удержания текущего положения ("смешанная карьера"), с фокусом на накопление карьерного капитала для будущего.

д) Стратегия прямого выхода на рынок труда.

**Тема 5. Стресс в условиях трудовой деятельности УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

Вопросы для опроса:

**1. Понятие и учение о психологическом стрессе.**

2. Какие стадии развития стресса. Назовите виды и формы проявления стресса?
3. Как стресс влияет на безопасность труда?

Темы докладов:

1. Принципы организации коллективной умственной деятельности
2. Девиантное групповое поведение
3. Конфликты в организациях и их урегулирование

Тестовые задания

Тест 1. Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ.

Какой из следующих терминов социологов описывает ситуацию, когда люди в процессе своей карьеры (особенно в зрелом возрасте) сознательно или бессознательно "теряют" когнитивные карты (картирование себя и своего места) из-за потери значимых ориентиров в жизни?

- а) "Заклинивание" в карьере
- б) Декартизация карьеры
- в) Карьерная аноксия
- г) Терроризация карьеры
- д) Карьерная депривация

Тест 2. Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ.

Какой из следующих подходов к карьере в социологии НЕ акцентирует внимание на *долгосрочной* стабильности и предсказуемости карьерных траекторий как "карьерной лестницы"?

- а) Традиционный (модель звездной карьеры)
- б) Повторяемый путь карьеры
- в) Карьера как трансформация
- г) Лавинообразная карьера
- д) Карьера с открытым внезапным зачеркиванием

Тест 3. Прочитайте вопрос и выберите один правильный ответ.

Какой из следующих терминов соотносит карьерный успех с качеством мобилизации *когнитивных карт* и навыков *контекстуального рассудка* в условиях стремительных изменений профессиональной среды?

- а) Карьерный капитал

- б) Устойчивость карьеры
- в) Социальный капитал
- г) Профессиональная компетентность

Кейсы:

**Кейс 1. Ситуация с "декартизацией карьеры"**

Молодой специалист по экономике (Алиса, 22 года) только что окончил университет. В поисках работы столкнулась с неопределенностью: работу по специальности предлагают с зарплатой ниже средней, в которую она

верит, есть предложения на низкооплачиваемую работу с плохими перспективами, а высокооплачиваемые вакансии требуют знаний, выходящих за рамки ее учебной программы. Причем в сфере, где неясно, будет ли спрос на таких специалистов через 5 лет из-за технологического прогресса. Неопределенность вызывает сильный стресс, и она не может принять решение о начале карьеры.

*Каковы последствия такой неопределенности (декартизации) для карьеры?*

Варианты ответа:

- а) Увеличение формальных карьерных ориентиров.
- б) Снижение стресса из-за большего выбора.
- в) Накопление карьерного капитала за счет неопределенных вариантов.
- г) Типичная реакция молодого человека, не умеющего принимать краткосрочные решения.
- д) Неопределенность карьеры, где традиционные ориентиры (выучи - > работаешь -> развиваешься) теряют смысл из-за быстрых изменений среды.

**Кейс 2. Ситуация с "карьерным проектом" и сетевым взаимодействием**

Олег (мужчина, 30 лет), менеджер среднего звена, хочет стать основателем собственного бизнеса. Он уже имеет небольшую базу клиентов и опыт работы в своей отрасли. Для старта он активно строит сеть контактов среди потенциальных инвесторов, бывших коллег (которые, возможно, захотят помочь), экспертов в маркетинге и IT. Он понимает, что успех зависит не только от его самого (знания, навыки – формальный капитал), но и от способности мобилизовать ресурсы через сеть (социальный капитал) и убедить людей в его идее (репутация, доверие).

*Какой аспект карьеры (или стратегия) преобладает у Олега?  
Какое значение имеет сеть контактов?*

Варианты ответа:

- а) Олег реализует "традиционную" карьеру по лестнице продвижения в одной компании.
- б) Ситуация не связана с карьерой, а представляет собой чисто бизнес- проект.
- в) Олег фокусируется на накоплении формального карьерного капитала (знаний, опыта).
- г) Олег строит "растущую карьеру" с использованием неформальных механизмов (сети, социальный капитал) для старта новой карьерной траектории.
- д) Олег использует только формальные институты для достижения цели.

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	0,1	10
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	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. Раздел 1. Лидерство и групповая динамика в организации***

### **Тема 1-3.**

*Вопрос 1. В чем заключается понятие лидерства и его отличия от менеджмента?*

*Вопрос 2. Назовите классические теории лидерства.*

*Вопрос 3. Какие основные принципы лидера и стили руководителя?*

*Вопрос 4. Назовите основные лидерские характеристики и образы*

*Вопрос 5. Какие роли и функции у лидера?*

*Вопрос 6. Каковы ключевые параметры группы и команды?*

*Вопрос 7. Какие ключевые параметры группы и команды?*

**Таблица критериев оценки контрольной работы**

<b>№</b>	<b>Критерий оценки</b>	<b>Описание критерия</b>	<b>Максимальный балл</b>
1	<b>Полнота и точность ответа</b>	Ответ полностью раскрывает суть вопроса, содержит все ключевые элементы, упомянутые в лекции. Нет искажения смысла понятий или ошибок в фактах.	30
2	<b>Объем и структура ответа</b>	Ответ составляет 5–7 предложений. Мысли изложены последовательно, каждое предложение логично продолжает предыдущее. Нет повторений и отступлений от темы.	30
3	<b>Практическая применимость</b>	Ответ содержит не только теорию, но и конкретные примеры из практики (ситуации, фразы, действия психолога). Показывает, что студент понимает, как применить знания в реальной работе.	20
4	<b>Грамотность и стиль изложения</b>	Соблюдены правила русского языка (орфография, пунктуация, грамматика). Используется профессиональный, но понятный язык. Нет разговорных или грубых выражений.	10
5	<b>Соблюдение этических норм</b>	Ответы не содержат рекомендаций, нарушающих конфиденциальность, уважение к клиенту или границы профессиональной роли. Учитываются правовые требования (например, работа с детьми).	10

№	Критерий оценки	Описание критерия	Максимальный балл
	<b>Итого</b>		<b>100</b>

**90–100 баллов** – отлично

**75–89 баллов** – хорошо

**50–74 балла** – удовлетворительно

**0–49 баллов** – неудовлетворительно (требуется пересдача)

***КТ – 2. Раздел 2. Индивидуальное развитие и психологические аспекты трудовой деятельности***

**Тема 4-5**

*Вопрос 1. Как происходит подготовка и развитие лидеров?*

*Вопрос 2. Какие основные стратегии планирования и развития карьеры, предлагаемые современными предприятиями?*

*Вопрос 3. Какова роль обратной связи, наставничества и коучинга в формировании эффективной карьерной траектории?*

*Вопрос 4. Как меняются представления о "успешной карьере" в условиях глобализации и цифровой трансформации.*

*Вопрос 5. Раскройте понятие и учение о психологическом стрессе.*

*Вопрос 6. Какие стадии развития стресса? Назовите виды и формы проявления стресса.*

*Вопрос 7. Как стресс влияет на безопасность труда?*

**Таблица критериев оценки контрольной работы**

№	Критерий оценки	Описание критерия	Максимальный балл
1	<b>Полнота и точность ответа</b>	Ответ полностью раскрывает суть вопроса, содержит все ключевые элементы, упомянутые в лекции. Нет искажения смысла понятий или ошибок в фактах.	30
2	<b>Объем и структура ответа</b>	Ответ составляет 5–7 предложений. Мысли изложены последовательно, каждое предложение логично продолжает предыдущее. Нет	30

№	Критерий оценки	Описание критерия	Максимальный балл
		повторений и отступлений от темы.	
3	<b>Практическая применимость</b>	Ответ содержит не только теорию, но и конкретные примеры из практики (ситуации, фразы, действия психолога). Показывает, что студент понимает, как применить знания в реальной работе.	20
4	<b>Грамотность и стиль изложения</b>	Соблюдены правила русского языка (орфография, пунктуация, грамматика). Используется профессиональный, но понятный язык. Нет разговорных или грубых выражений.	10
5	<b>Соблюдение этических норм</b>	Ответы не содержат рекомендаций, нарушающих конфиденциальность, уважение к клиенту или границы профессиональной роли. Учитываются правовые требования (например, работа с детьми).	10
	<b>Итого</b>		<b>100</b>

**90–100 баллов** – отлично

**75–89 баллов** – хорошо

**50–74 балла** – удовлетворительно

**0–49 баллов** – неудовлетворительно (требуется пересдача)

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 (экзамен) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с двумя вопросами и одной задачей. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

## **Раздел 1. Лидерство и групповая динамика в организации**

**Тема 1. Концепции лидерства УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-4.3; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Дайте развернутый, логически структурированный ответ.

1. Как различаются трансформационное и транзакционное лидерство, и в каких профессиональных ситуациях каждое из них будет более эффективным?

2. Какие личностные и коммуникативные качества лидера способствуют эффективному взаимодействию в профессиональной команде?

3. Как лидер может управлять конфликтами в коллективе, используя современные подходы к лидерству?

4. Как стиль лидерства влияет на профессиональное развитие сотрудников и качество их работы?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

### Задание

Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение.

Какие условия необходимы для выполнения роли лидера?

- а) Наличие лидерских качеств;
- б) Признание группой вклада лидера;
- в) Выбор голосованием;
- г) Успех в другой группе.

Какой стиль руководства характерен для высшей стадии развития коллектива?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;

- в) Коллегиальный;
- г) Бюрократический.

Выбрать все верные ответы.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

*Задание 1.* Характеристики эффективного лидера:

- а) Эмоциональная стабильность;
- б) Гибкость;
- в) Зависимость от группы;
- г) Уверенность;
- д) Творческий подход.

*Задание 2.* Какие условия необходимы для выполнения роли лидера?

- а) Наличие лидерских качеств;
- б) Признание группой вклада лидера;
- в) Выбор голосованием;
- г) Успех в другой группе.

*Задание 3.* Какой стиль руководства характерен для высшей стадии развития коллектива?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;
- в) Коллегиальный;
- г) Бюрократический.

*Задание 4.* Какое из перечисленных понятий наиболее полно отражает профессиональный путь человека, включающий в себя последовательность должностей, ролей и статусов?

- а) Профессия
- б) Специальность
- в) Карьера
- г) Трудовая биография

**Тема 2. Образы лидера и организации УК-5.3; УК-5.4; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Профессиональное развитие человека
2.	Отличие власти от лидерства с точки зрения социологии

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение.

1. Какой из факторов наименее важен для успешного построения карьеры в современных условиях?

- а) Профессиональная компетентность
- б) Социальный капитал (нетворкинг)
- в) Гибкость и адаптивность
- г) Формальное образование, полученное один раз в жизни

2. Согласно концепции "горизонтальной карьеры", основной акцент делается на:

- а) Продвижение по служебной лестнице
- б) Рост заработной платы
- в) Увеличение объема управленческих полномочий

г) Развитие экспертных знаний и навыков в рамках одной области

3.1. Тестовые задания.

*Тест.* Выберите все правильные варианты ответа.

Факторы карьерного роста - это:

- а) Образование;
- б) Сеть контактов;
- в) Лидерский потенциал;
- г) Возраст только.

*Тест.* Выберите все правильные варианты ответа.

Согласно концепции "горизонтальной карьеры", основной акцент делается на:

- а) Продвижение по служебной лестнице
- б) Рост заработной платы
- в) Увеличение объема управленческих полномочий
- г) Развитие экспертных знаний и навыков в рамках одной области.

Задание на соответствие:

**(Соотнесение понятий):** Соотнесите понятия с их определениями:

<b>Понятие</b>	<b>Определение</b>
1. Индивидуальная карьера	А. Процесс, в ходе которого индивид приобретает знания, умения и навыки, необходимые для его профессиональной деятельности.
2. Организационная карьера	Б. Набор должностей, которые индивид занимал или занимает на протяжении своей трудовой жизни.
3. Профессиональное развитие	В. Процесс, который происходит внутри организации и предполагает продвижение по иерархии или расширение функционала.
4. Трудовой путь	Г. Внешняя траектория движения работника, связанная с изменением его социального статуса и уровня квалификации.

Выберите все правильные варианты ответа.

Какие из перечисленных характеристик ассоциируются с ситуационным подходом к лидерству?

- а) Лидерские качества являются врожденными.
- б) Эффективность лидера зависит от конкретной ситуации и контекста.
- в) Существуют универсальные стили лидерства, подходящие для всех случаев.
- г) Лидер должен адаптировать свой стиль к потребностям группы и ситуации.
- д) Лидерство — это прежде всего статус и полномочия.

**Тема 3. Группы, команды и командообразование УК-5.3; УК-5.4; УК-6.1; УК-6.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Этапы организационной карьеры	
2.	Факторы, обеспечивающие восходящую карьерную мобильность	

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное		

	<p>объяснение. Карьерное планирование включает:</p> <p>а) Случайный рост;</p> <p>б) Оценку компетенций;</p> <p>в) Только зарплату;</p> <p>г) Стабильность.</p>		
2.	<p>Что определяет социальный статус индивида?</p> <p>а) Социальные характеристики;</p> <p>б) Личные качества;</p> <p>в) Приписываемый статус (напр., потомок дворян);</p> <p>г) Достигнутый статус.</p>		

### 3. Задания закрытого типа.

#### 3.1. Тестовые задания.

*Тест.* Выберите все правильные варианты ответа.

Какой стиль руководства характерен для высшей стадии развития коллектива?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;
- в) Коллегиальный;
- г) Бюрократический.

*Тест.* Выберите все правильные варианты ответа.

К трансформационному лидерству относят следующие особенности:

- а) Фокус на краткосрочных целях и поощрении/наказании.
- б) Вдохновение последователей на достижение более высоких целей и развитие.
- в) Индивидуальное внимание к каждому члену команды.

г) Установление четких правил и процедур.

д) Развитие видения будущего и стимулирование инноваций.

Роли в команде по Белбину включают:

а) Только лидера;

б) Координатора, имплементатора;

в) Индивидуалиста;

г) Все типы ролей.

**Задание 4. (Соотнесение тенденций и их описаний):** Соотнесите современные тенденции в карьере и лидерстве с их описаниями:

<b>Тенденция</b>	<b>Описание</b>
1. Гибкие формы занятости	А. Увеличение роли неформальных сетей и связей в построении карьеры и поиске возможностей.
2. Непрерывное обучение	Б. Снижение роли традиционных вертикальных карьер, увеличение числа проектных, временных, удаленных форм работы.
3. Социальный капитал	В. Позиционирование себя как бренда, активное управление своей репутацией в профессиональной среде.
4. Картографирование карьеры	Г. Необходимость постоянного обновления знаний и навыков в условиях быстро меняющегося рынка труда.
5. Карьера как "бренд" (Personal Branding)	Д. Процесс предвидения будущих потребностей в навыках и компетенциях, планирование карьерных траекторий на основе анализа рынка и личных целей.

## **Раздел 2. Индивидуальное развитие и психологические аспекты трудовой деятельности**

### **Тема 4. Карьера в организации УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>
----------	---------------	--------------

п.п.		
1.	Понятия "карьер" и "карьерный рост".	
2.	Элементы или характеристики организации	

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение.</p> <p>Какие из перечисленных характеристик ассоциируются с ситуационным подходом к лидерству?</p> <p>а) Лидерские качества являются врожденными.  б) Эффективность лидера зависит от конкретной ситуации и контекста.  в) Существуют универсальные стили лидерства, подходящие для всех случаев.  г) Лидер должен адаптировать свой стиль к потребностям группы и ситуации</p>		

	д) Лидерство — это прежде всего статус и полномочия.		
2.	<p>К трансформационному лидерству относят следующие особенности:</p> <p>а) Фокус на краткосрочных целях и поощрении/наказании.</p> <p>б) Вдохновение последователей на достижение более высоких целей и развитие.</p> <p>в) Индивидуальное внимание к каждому члену команды.</p> <p>г) Установление четких правил и процедур.</p> <p>д) Развитие видения будущего и стимулирование инноваций.</p>		

### 3. Задания закрытого типа.

#### 3.1. Тестовые задания.

*Тест 1.* Выберите все правильные варианты ответа.

Карьерное планирование включает:

- а) Случайный рост;
- б) Оценку компетенций;
- в) Только зарплату;
- г) Стабильность.

*Тест 2.* Выберите все правильные варианты ответа.

Индикаторы организационной культуры:

- а) Ценности;
- б) Нормы;
- в) Символы;
- г) Зарплата.

*Тест 3.* Какое понятие включает в себя формальное и неформальное поведение, направленное на накопление ресурсов, опыт и связей для будущего карьерного роста, часто в рамках одной организации?

- а) Карьерная политика
- б) Карьерный капитал
- в) Социальный капитал (в широком смысле)
- г) Профессиональная компетентность
- д) Латеральная карьера

*Тест 4.* Какой тип мобильности происходит, когда работник сохраняет свою должность в той же организации, но меняет отрасль или отраслевую иерархию (например, повар пиццерии переходит работать поваром в ресторан русской кухни)?

- а) Вертикальная мобильность
- б) Кросс-сервисная мобильность
- в) Косвенная мобильность
- г) Горизонтальная мобильность
- д) Непрямая мобильность

**Тема 5. Стресс в условиях трудовой деятельности УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3; УК-7.2; ПК-1.1; ПК-6.2; ПК-6.3; ПК-7.4**

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

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Как социальные нормы и ценности, господствующие в организации, могут создавать устойчивую среду для профессионального	

	стресса?	
2.	Как непосредственные	

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Выберите правильный ответ и обоснуйте его.</p> <p>Карьерное планирование включает: а) Случайный рост; б) Оценку компетенций; в) Только зарплату; г) Стабильность.</p>		
2.	<p>1. Какой принцип управления конфликтами предполагает превращение конфликта в предмет исследования и анализа для выработки новых решений?</p> <p>а) Принцип конфронтации</p> <p>б) Принцип нейтрализации</p> <p>в) Принцип дискуссионности</p> <p>г) Принцип субординации д) Принцип синтеза</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

*Задание 1.* Какой термин описывает явление, когда женщины с одинаковым уровнем образования и стажа получают на 15-75% меньше мужчин?

- а) Карьерный разрыв
- б) Отдача на вкладыши
- в) Скрытый гонорар за карьеру
- г) "Убийца карьеры"
- д) Косвенное неравенство в оплате

*Задание 2.* Прочитайте текст и установите соответствие.

**(Соотнесение тенденций и их описаний):** Соотнесите современные тенденции в карьере и лидерстве с их описаниями:

<b>Тенденция</b>	<b>Описание</b>
1. Гибкие формы занятости	А. Увеличение роли неформальных сетей и связей в построении карьеры и поиске возможностей.
2. Непрерывное обучение	Б. Снижение роли традиционных вертикальных карьер, увеличение числа проектных, временных, удаленных форм работы.
3. Социальный капитал	В. Позиционирование себя как бренда, активное управление своей репутацией в профессиональной среде.
4. Картографирование карьеры	Г. Необходимость постоянного обновления знаний и навыков в условиях быстро меняющегося рынка труда.
5. Карьера как "бренд" (Personal Branding)	Д. Процесс предвидения будущих потребностей в навыках и компетенциях, планирование карьерных траекторий на основе анализа рынка и личных целей.

*Задание 3.* Какой из следующих терминов социологов описывает процесс, при котором женщины, вступив в брак с мужчинами, выходящими на пенсию (или с высокодоходным мужчиной), получают возможность уйти с рынка труда и вернуться на него, когда муж не в состоянии обеспечить ее потребности?

- а) Карьерная синхронизация
- б) Карьерная брачно семейная стратегия
- в) Профессиональная смена
- г) Социальная интеграция

д) Терроризация карьеры

*Задание 4.* Что такое фасилитация?

А) Метод принуждения

Б) Упрощение коммуникации и взаимодействия

В) Игнорирование конфликта

Г) Воздействие через давление

### **Вопросы для подготовки к зачёту**

1. Понятие лидерства и его отличия от менеджмента
2. Классические теории лидерства
3. Принципы лидера и стиль руководителя
4. Ситуационно-компетентностная модель лидерства
5. Функционально-компетентностная модель лидерства
6. Профессионализм лидера
7. Высокий эмоциональный интеллект лидера
8. Области эмоционального интеллекта лидера
9. Основы системного мышления лидера
10. Этика лидера
11. Этика организации
12. Лидерские характеристики и образы
13. Роли и функции лидера
14. Подготовка и развитие лидеров
15. Понятие организации, модели организаций
16. Образы организации
17. Прообразы идеальной организации
18. Концепция истинно инновационной организации
19. Типы групп в организации
20. Ключевые параметры группы и команды
21. Динамика группы, понятие «команда», факторы и этапы превращения группы в команду
22. Личность и группа

23. Роли в группе
24. Правила поведения в группе
25. «Кодекс Гайса»
26. Мозговой штурм
27. Метод синектики У.Гордона
28. Метод фокальных объектов Метод Дельфи
29. Деловые игры
30. Метод кейсов
31. Метод «Коучинг»
32. Функциональный анализ
33. Метод номинальных групп
34. Метод «Шесть шляп»
35. Принципы организации коллективной умственной деятельности
36. Теории, виды и факторы девиантного поведения
37. Девиантное групповое поведение
38. Девиации лидерства
39. Конфликты в организациях и их урегулирование

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

*Критерии и балльная шкала определяются преподавателем*

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>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</i>	90-100
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент 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</i>	75-89

<p><i>задания с небольшими неточностями.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i></p>	60-74
<p><i>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. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i></p>	1-59

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

## 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. Лукашевская Д. А. Мотивация трудовой деятельности с позиций

современной социологии управления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 2. С. 68–71.

2. Федотов В. В. Основные теории трудовой мотивации в социологии и социальной философии // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2022. № 2. С. 80–83.

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации // учебное пособие. Тверь : Твер. гос.ун-т, 2020. 115 с.

4. Байдаков, А. Н. А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. Лидерство и командообразование // учебное пособие. Ставрополь : СтГАУ, 2020. 132 с.

#### 8.2. Дополнительная литература

1. Соколова Н. О. Социальные ресурсы: понятие и детерминация в современной отечественной социологии // Caucasian Science Bridge. 2022. Т. 5. № 3 (17). С. 144–151.

2. Иноземцева Н. Н. Самоорганизация личности и управление проектами // Вестник Моск. ун-та им. С. Ю. Витте/ Серия 1. Экономика и управление. 2024. № 1 (48)

#### 8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2008, N 9, ст. 812; 2011, N 25, ст. 3539; 2012, N 10, ст. 1164; N 31, ст. 4325; 2018, N 1, ст. 45)

#### 8.4. Интернет-ресурсы

Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>
ЭБС «ЛАНЬ»	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
ЭБС «ЗНАНИУМ»	<a href="https://znanium.ru">https://znanium.ru</a>
ЭБС «SOCHUM»	<a href="https://sochum.ru">https://sochum.ru</a>

### **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