

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 19.05.2026 09:26:17  
Уникальный программный ключ:  
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4  
к образовательной программе

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.01.19 Психология карьеры и лидерства  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.02 Социальная работа  
(код, наименование направления подготовки)

Социально-психологическая работа с населением  
(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.01.19 Психология 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.01.19 Психология карьеры и лидерства 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
03.001 «Специалист по социальной работе». Утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 сентября 2024 года №455н.	ПК-2	Умеет планировать, организовывать и контролировать деятельность подразделения по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость гражданина в социальном обслуживании	ПК-2.7	Мотивирует сотрудников на выполнение поставленных задач	<p><i>ПК-2.7. 3-1. <b>Знает</b> )</i>  Психология и социология управления  <i>ПК-2.7. У-1. <b>Умеет</b></i>  Регулировать конфликты, применять навыки медиации в социальной сфере;  <i>ПК-2.7. У-2. <b>Умеет</b></i>  Регулировать конфликты, применять навыки медиации в социальной сфере;  <i>ПК-2.7. У-3. <b>Умеет</b></i>  Определять стимулирующие факторы профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стимулирования эффективной профессиональн</p>
03.008 «Психолог в социальной сфере» Утверждён приказом Минтруда России от 14.09.2023 №716н и действует с 1 сентября 2024 года до					

1 сентября 2030 года.					ой деятельности
					ПК-2.11 Осуществляет мероприятия по повышению квалификации сотрудников подразделения

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

Общий объем дисциплины: 3,00 з.е., 108 ак.час

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

лекционные занятия – 20 ак.час;

практические занятия – 30 ак.час;

консультация перед экзаменом – 2 ак.час;

контактная работа на аттестацию в период в период экзаменационных сессий – 9 ак.час.

Самостоятельная работа:

самостоятельная работа – 29 ак.час;

самостоятельная работа на подготовку к экзамену – 18 ак.час.

Дисциплина Б1.В.01.19 Психология карьеры и лидерства реализуется на 8-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин:

- Психология;
- Социальная адаптация;
- Коммуникативная деятельность в профессиональной практике;
- Основы менеджмента;
- Психология управления.

### 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									
<b>8 семестр</b>															
<b>Раздел 1. Теоретические основы психологии карьеры и лидерства</b>															
Тема 1.	Психология карьеры и лидерства как область научного знания	6	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Доклад	
Тема 2.	Теории лидерства и их значение в	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Доклад	

	социальной работе													
Тема 3.	Стили лидерства и управление коллективом	6	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Кейс
Тема 4.	Мотивация профессиональной деятельности	6	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Кейс
<b>Раздел 2. Прикладные аспекты управления персоналом и развития лидерства</b>														
Тема 5.	Методы мотивации и стимулирования сотрудников	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Кейс
Тема 6.	Психологические основы управления персоналом	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Кейс
Тема 7.	Конфликты в коллективе и методы их разрешения	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Кейс
Тема 8.	Психодиагностика лидерских качеств и потенциала	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	2	Опрос, Кейс
Тема 9.	Развитие лидерских качеств и профессиональ	12	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	Опрос, Кейс

	ного роста													
Тема 10.	Повышение квалификации и управление карьерой сотрудников	11	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	7	Опрос, Кейс
Промежуточная аттестация		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Итого</b>		144	20	0	0	30	0	0	2	9	0	18	29	

*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 психологии карьеры и лидерства**

#### **Тема 1. Психология карьеры и лидерства как область научного знания. ПК-2.7, ПК-2.11**

Психология карьеры и лидерства: предмет, цели, задачи и методы исследования. История становления представлений о карьере и лидерстве в отечественной и зарубежной психологии. Понятие профессиональной карьеры: вертикальная, горизонтальная, экспертная карьера. Этапы профессионального становления личности. Особенности карьерного развития в социальной сфере. Лидерство как фактор профессиональной успешности. Взаимосвязь личностного развития, карьеры и лидерского потенциала. Социально-психологические условия формирования карьеры. Роль специалиста социальной работы в сопровождении профессионального развития различных категорий населения.

#### **Тема 2. Теории лидерства и их значение в социальной работе. ПК-2.7, ПК-2.11**

Эволюция научных подходов к изучению лидерства. Теории черт лидерства и их критика. Поведенческие теории лидерства: ориентация на задачу и на человека. Ситуационные теории (Фидлер, Херси-Бланшар) и их применение в социальной практике. Харизматическое и трансформационное лидерство. Теории эмоционального лидерства. Современные концепции распределенного и сервисного лидерства. Лидерство и руководство: сходства и различия. Особенности лидерства в организациях социальной сферы. Влияние лидерства на организационную культуру и эффективность деятельности.

#### **Тема 3. Стили лидерства и управление коллективом. ПК-2.7**

Понятие и структура стиля лидерства. Классические стили управления: авторитарный, демократический, либеральный. Их психологическая характеристика, преимущества и ограничения. Ситуационный подход к выбору стиля руководства. Гибкость лидерского поведения. Влияние стиля лидерства на мотивацию, удовлетворённость трудом и результативность сотрудников. Психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы формирования. Управление

малой группой в социальной работе. Командообразование и развитие эффективной команды.

#### **Тема 4. Мотивация профессиональной деятельности. ПК-2.7**

Понятие мотивации в психологии труда. Структура мотивационной сферы личности. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд). Процессуальные теории (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер – Э. Лоулер). Внутренняя и внешняя мотивация, их соотношение. Профессиональные ценности и установки. Специфика мотивации специалистов социальной сферы (альтруизм, профессиональное выгорание, эмоциональная вовлечённость). Влияние мотивации на эффективность деятельности и качество социальных услуг.

### **Раздел 2. Прикладные аспекты управления персоналом и развития лидерства**

#### **Тема 5. Методы мотивации и стимулирования сотрудников. ПК-2.7, ПК-2.11**

Система управления мотивацией персонала. Материальное стимулирование: заработная плата, премии, бонусы. Нематериальные методы: признание, карьерный рост, обучение, участие в принятии решений. Индивидуальный и дифференцированный подход к мотивации сотрудников. Методы повышения вовлечённости и удовлетворённости трудом. Построение системы стимулирования в организации социальной сферы. Оценка эффективности мотивационных программ. Роль руководителя как мотиватора. Профилактика профессионального выгорания сотрудников.

#### **Тема 6. Психологические основы управления персоналом. ПК-2.11**

Управление персоналом как система. Психологические и социологические аспекты управления. Организационное поведение: понятие и структура. Формальные и неформальные группы в организации. Групповая динамика и лидерство. Функции руководителя: планирование, организация, мотивация, контроль. Принципы эффективного управления персоналом. Особенности управления в учреждениях социальной сферы. Управление изменениями и сопротивление персонала. Развитие организационной культуры.

## **Тема 7. Конфликты в коллективе и методы их разрешения. ПК-2.7**

Понятие конфликта и его функции. Классификация конфликтов (межличностные, внутригрупповые, организационные). Причины возникновения конфликтов в профессиональной деятельности. Динамика конфликтного взаимодействия. Стратегии поведения в конфликте (Томас-Килманн). Методы разрешения конфликтов: переговоры, компромисс, сотрудничество. Основы медиации в социальной работе. Роль руководителя в управлении конфликтами. Профилактика конфликтов и формирование благоприятного психологического климата.

## **Тема 8. Психодиагностика лидерских качеств и потенциала. ПК-2.7, ПК-2.11**

Психодиагностика в системе управления персоналом. Цели и задачи диагностики лидерских качеств. Методы исследования личности: тесты, опросники, наблюдение, интервью, ассесмент-центры. Диагностика управленческого потенциала и коммуникативных навыков. Оценка эмоционального интеллекта. Интерпретация результатов психодиагностики. Этические принципы диагностики. Использование результатов диагностики для развития сотрудников и формирования кадрового резерва.

## **Тема 9. Развитие лидерских качеств и профессионального роста. ПК-2.7, ПК-2.11**

Понятие личностного и профессионального развития. Формирование лидерских компетенций. Методы развития лидерства: тренинги, коучинг, наставничество. Индивидуальные планы развития сотрудников. Саморазвитие и рефлексия. Особенности развития лидерства в молодежной среде. Имидж и репутация лидера. Профессиональная идентичность специалиста социальной работы. Управление карьерной траекторией.

## **Тема 10. Повышение квалификации и управление карьерой сотрудников. ПК-2.11**

Профессиональное обучение и развитие персонала. Формы повышения квалификации: курсы, тренинги, стажировки, наставничество. Планирование обучения сотрудников с учётом потребностей организации. Оценка эффективности обучения. Разработка программ профессионального развития. Управление карьерой: планирование,

сопровождение, оценка. Индивидуальные карьерные стратегии. Роль руководителя в развитии кадрового потенциала организации. Современные технологии обучения персонала (e-learning, blended learning).

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

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.19 Психология 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 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 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	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана вся

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

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.01.19 Психология карьеры и лидерства используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): опрос, тестирование, кейс.

Таблица 5.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)

Раздел/Темы	Формы текущего контроля		КР
	УО	ТЗ, КЗ, К	
Т-1	2	2	25
Т-2	2	2	
Т-3	2	2	
Т-4	2	2	
Т-5	2	2	
Т-6	3	3	25
Т-7	3	3	
Т-8	3	3	
Т-9	3	3	
Т-10	3	3	
<b>Итого: 100 б</b>	25	25	50

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 психологии карьеры и лидерства**

**Тема 1. Психология карьеры и лидерства как область научного знания. ПК-2.7, ПК-2.11**

Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Что является предметом и задачами психологии карьеры и лидерства?

*Вопрос 2.* Как развивались представления о карьере и лидерстве в психологии?

*Вопрос 3.* Какие виды профессиональной карьеры выделяются и в чём их особенности?

*Вопрос 4.* Каковы этапы профессионального становления личности?

*Вопрос 5.* Какова роль лидерства в профессиональной деятельности специалиста социальной работы?

Темы для докладов

1. Эволюция представлений о карьере и лидерстве в психологии
2. Современные модели профессиональной карьеры в социальной сфере
3. Лидерство как фактор эффективности социальной работы
4. Психологические условия успешного карьерного развития личности
5. Роль специалиста социальной работы в сопровождении профессионального самоопределения

**Тема 2. Теории лидерства и их значение в социальной работе. ПК-2.7, ПК-2.11**

Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Каковы основные этапы эволюции теорий лидерства?

*Вопрос 2.* В чём сущность теории черт лидерства и каковы её ограничения?

*Вопрос 3.* Какие особенности имеют поведенческие и ситуационные теории лидерства?

*Вопрос 4.* В чём особенности трансформационного, харизматического и эмоционального лидерства?

*Вопрос 5.* В чём различие между лидерством и руководством и как это проявляется в социальной работе?

Темы для докладов

1. Теории черт лидерства: возможности и ограничения в современной практике
2. Ситуационные модели лидерства и их применение в социальной работе
3. Трансформационное лидерство как фактор развития организации
4. Эмоциональный интеллект как основа эффективного лидерства
5. Соотношение лидерства и руководства в организациях социальной сферы

### Тема 3. Стили лидерства и управление коллективом. ПК-2.7

#### Вопросы для опроса

*Вопрос 1.* Что такое стиль лидерства и какова его структура?

*Вопрос 2.* В чём особенности авторитарного, демократического и либерального стилей управления?

*Вопрос 3.* В чём заключается ситуационный подход к лидерству?

*Вопрос 4.* Как стиль лидерства влияет на мотивацию и эффективность сотрудников?

*Вопрос 5.* Что такое психологический климат в коллективе и как он формируется?

#### Кейсы:

##### *Кейс 1*

**Ситуация:** Руководитель социального центра строго контролирует сотрудников, самостоятельно принимает все решения и не допускает обсуждений. В коллективе наблюдается снижение инициативы, сотрудники выполняют только минимальные требования и избегают ответственности.

##### **Задание:**

1. Определите стиль лидерства руководителя
2. Укажите его недостатки
3. Предложите рекомендации по улучшению ситуации

##### *Кейс 2*

**Ситуация:** В отделе социальной помощи руководитель практически не вмешивается в работу сотрудников. Каждый действует по своему усмотрению, отсутствует координация действий, возникают ошибки и недовольство клиентов.

##### **Задание:**

1. Определите стиль лидерства
2. Проанализируйте последствия
3. Предложите пути решения

##### *Кейс 3*

**Ситуация:** В коллективе социальной службы руководитель активно вовлекает сотрудников в обсуждение решений, поддерживает инициативу и учитывает мнение каждого. Однако при возникновении срочных ситуаций команда не успевает быстро реагировать.

**Задание:**

1. Определите стиль лидерства
2. Выявите его ограничения
3. Предложите оптимизацию управления

**Тема 4. Мотивация профессиональной деятельности. ПК-2.7**

Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Что такое мотивация профессиональной деятельности и какова её структура?

*Вопрос 2.* В чём сущность содержательных теорий мотивации?

*Вопрос 3.* Каковы особенности процессуальных теорий мотивации?

*Вопрос 4.* Как соотносятся внутренняя и внешняя мотивация?

*Вопрос 5.* В чём специфика мотивации специалистов социальной сферы?

Кейсы:

*Кейс 1*

**Ситуация:** Сотрудники социальной службы жалуются на низкую заработную плату и отсутствие премий. При этом руководство отмечает, что работники стали менее инициативными и заинтересованными в результатах труда.

**Задание:**

1. Определите тип мотивации, который преобладает в ситуации
2. Проанализируйте причины снижения мотивации
3. Предложите меры по её повышению

*Кейс 2*

**Ситуация:** Молодой специалист активно включается в работу, проявляет инициативу, но спустя год начинает испытывать усталость, теряет интерес к деятельности и задумывается об уходе из профессии.

**Задание:**

1. Определите проблему
2. Объясните её причины
3. Предложите пути решения

*Кейс 3*

**Ситуация:** В коллективе социальной организации сотрудники считают, что их вклад в работу оценивается несправедливо: одни получают поощрения чаще других, несмотря на схожие результаты.

**Задание:**

1. Определите, какая теория мотивации объясняет ситуацию
2. Проанализируйте последствия
3. Предложите управленческие решения

## **Раздел 2. Прикладные аспекты управления персоналом и развития лидерства**

### **Тема 5. Методы мотивации и стимулирования сотрудников. ПК-2.7, ПК-2.11**

Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Что включает система управления мотивацией персонала?

*Вопрос 2.* В чём особенности материального и нематериального стимулирования?

*Вопрос 3.* Почему важен индивидуальный подход к мотивации сотрудников?

*Вопрос 4.* Как повысить вовлечённость и удовлетворённость трудом сотрудников?

*Вопрос 5.* Какова роль руководителя в мотивации сотрудников и профилактике выгорания?

Кейсы:

*Кейс 1.*

**Ситуация:** В организации социальной помощи внедрена система премирования, однако сотрудники считают её несправедливой и не понимают критериев начисления бонусов. Мотивация снижается.

**Задание:**

1. Определите проблему
2. Проанализируйте причины
3. Предложите решения

*Кейс 2.*

**Ситуация:** В коллективе работают сотрудники разного возраста и с разными профессиональными целями. Одни стремятся к карьерному росту, другие ценят стабильность. Руководитель применяет одинаковые методы мотивации ко всем.

**Задание:**

1. Определите проблему
2. Объясните последствия
3. Предложите управленческое решение

*Кейс 3.*

**Ситуация:** Сотрудники социальной службы испытывают эмоциональное истощение, часто берут больничные, снижается качество работы с клиентами.

**Задание:**

1. Определите проблему
2. Назовите причины
3. Предложите меры профилактики

## **Тема 6. Психологические основы управления персоналом. ПК-2.11**

Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Что представляет собой управление персоналом как система?

*Вопрос 2.* В чём заключаются психологические и социологические аспекты управления персоналом?

*Вопрос 3.* Что такое организационное поведение и какие факторы его определяют?

*Вопрос 4.* Каковы особенности формальных и неформальных групп в организации?

*Вопрос 5.* Как осуществляется управление изменениями и преодоление сопротивления персонала?

Кейсы:

*Кейс 1.*

**Ситуация.** В социальной организации существует формально выстроенная структура управления, однако сотрудники чаще ориентируются на мнение неформального лидера, чем на указания руководителя.

**Задание:**

1. Определите проблему
2. Проанализируйте причины
3. Предложите решения

*Кейс 2:*

**Ситуация:** Руководство внедряет новую систему отчётности, но сотрудники сопротивляются, игнорируют нововведения и продолжают работать по старым правилам.

**Задание:**

1. Определите тип проблемы
2. Назовите причины сопротивления
3. Предложите способы управления ситуацией

*Кейс 3.*

**Ситуация:** В коллективе социальной службы наблюдается ухудшение психологического климата: растёт количество конфликтов, снижается эффективность работы.

**Задание:**

1. Определите проблему
2. Проанализируйте факторы
3. Предложите меры улучшения

## **Тема 7. Конфликты в коллективе и методы их разрешения. ПК-2.7**

Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Понятие конфликта и его функции в профессиональной среде.

*Вопрос 2.* Классификация конфликтов в профессиональной деятельности.

*Вопрос 3.* Причины возникновения конфликтов в профессиональной деятельности.

*Вопрос 4.* Стратегии поведения в конфликте (модель Томаса-Килманна).

*Вопрос 5.* Роль руководителя в управлении конфликтами и профилактике.

Кейсы:

### *Кейс 1.*

**Ситуация.** В социальном центре два специалиста постоянно конфликтуют из-за распределения клиентов. Один считает, что получает более сложные случаи, другой — что коллега избегает нагрузки.

**Задание:** Определите тип конфликта, его причины и предложите стратегию разрешения.

### *Кейс 2.*

**Ситуация:** В коллективе сформировались две группы сотрудников, которые конкурируют между собой и саботируют совместные проекты.

**Задание:** Определите вид конфликта и предложите меры по его разрешению.

### *Кейс 3.*

**Ситуация:** Сотрудник недоволен новыми правилами отчётности, введёнными руководством, и открыто выражает протест.

**Задание:** Проанализируйте конфликт и предложите способы его разрешения.

## **Тема 8. Психодиагностика лидерских качеств и потенциала. ПК-2.7, ПК-2.11**

### Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Какова роль психодиагностики в системе управления персоналом и формировании кадрового резерва?

*Вопрос 2.* Какие методы используются для диагностики лидерских качеств и в чем их особенности?

*Вопрос 3.* Как оценивается эмоциональный интеллект в рамках психодиагностики лидерского потенциала?

*Вопрос 4.* Какие этические принципы необходимо соблюдать при проведении психодиагностики персонала?

*Вопрос 5.* Как интерпретируются результаты психодиагностики и как они используются для развития сотрудников?

### Кейсы:

#### *Кейс 1.*

**Ситуация:** В крупной социальной организации проводится отбор кандидатов в кадровый резерв на руководящие должности. Один из сотрудников показывает высокие результаты в тестах на интеллект и профессиональные знания, но низкие показатели по эмоциональному интеллекту и коммуникативным навыкам.

**Задание:** Определите, можно ли рекомендовать данного сотрудника в кадровый резерв. Обоснуйте решение с точки зрения психодиагностики.

#### *Кейс 2.*

**Ситуация:** В организации проводится ассесмент-центр для оценки лидерского потенциала сотрудников. Один из участников активно проявляет себя в индивидуальных заданиях, но демонстрирует низкую эффективность в групповой работе.

**Задание:** Проанализируйте возможный стиль лидерства сотрудника и дайте рекомендации.

#### *Кейс 3.*

**Ситуация:** При проведении психодиагностики выявлено, что сотрудник обладает высоким уровнем мотивации к лидерству, но при этом демонстрирует низкую стрессоустойчивость и склонность к эмоциональным срывам.

**Задание:** Оцените риски назначения данного сотрудника на руководящую должность.

### **Тема 9. Развитие лидерских качеств и профессионального роста. ПК-2.7, ПК-2.11**

#### Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* Что включает в себя понятие личностного и профессионального развития специалиста социальной работы?

*Вопрос 2.* Какие методы развития лидерских компетенций наиболее эффективны в социальной работе?

*Вопрос 3.* Как формируется профессиональная идентичность специалиста социальной работы?

*Вопрос 4.* Какую роль играет рефлексия и саморазвитие в формировании лидерских качеств?

*Вопрос 5.* Как управление карьерной траекторией связано с развитием лидерства?

## Кейсы:

### *Кейс 1.*

**Ситуация:** Молодой специалист социальной службы после 6 месяцев работы испытывает трудности в принятии решений и избегает ответственности. Коллеги замечают, что он часто перекладывает сложные задачи на других.

**Задание:** Проанализируйте ситуацию. Определите причины поведения сотрудника и предложите меры по развитию его лидерских качеств.

### *Кейс 2.*

**Ситуация:** В социальной организации формируется молодёжная команда волонтеров. Один из участников проявляет инициативу, но не умеет организовать других и часто конфликтует с группой.

**Задание:** Определите, какие лидерские компетенции необходимо развить и предложите способы их формирования.

### *Кейс 3.*

**Ситуация:** Опытный специалист социальной работы не стремится к карьерному росту, избегает участия в обучающих программах и не проявляет инициативы, несмотря на высокий профессиональный потенциал.

**Задание:** Проанализируйте причины ситуации и предложите стратегию развития его карьерной траектории.

## **Тема 10. Повышение квалификации и управление карьерой сотрудников. ПК-2.11**

### Вопросы для опроса:

*Вопрос 1.* В чём заключается сущность профессионального обучения и развития персонала в организации социальной сферы?

*Вопрос 2.* Какие формы повышения квалификации персонала являются наиболее эффективными и почему?

*Вопрос 3.* Как осуществляется планирование обучения сотрудников с учётом потребностей организации?

*Вопрос 4.* Как оценивается эффективность программ профессионального развития сотрудников?

*Вопрос 5.* Какую роль играет руководитель в управлении карьерой и развитии персонала?

Кейсы:

*Кейс 1.*

**Ситуация:** В организации социальной сферы внедряется новая цифровая система учёта клиентов. Часть сотрудников испытывает трудности с её освоением и выражает сопротивление изменениям.

**Задание:** Разработайте программу повышения квалификации сотрудников и предложите меры по снижению сопротивления изменениям.

*Кейс 2.*

**Ситуация:** Сотрудник социальной службы успешно прошёл курсы повышения квалификации, но не применяет полученные знания на практике.

**Задание:** Определите причины ситуации и предложите способы повышения эффективности обучения.

*Кейс 3.*

**Ситуация:** Руководитель отдела социальной работы замечает, что сотрудники не имеют чётких карьерных целей и не проявляют интереса к профессиональному развитию.

**Задание:** Разработайте стратегию управления карьерой сотрудников в подразделении.

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	0,2	20
КТ 2	100	0,4	40
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. Теоретические основы психологии карьеры и лидерства**

#### **Тема 1-5.**

##### Тематика докладов:

1. Психология карьеры и лидерства как научная область: предмет, задачи и методы исследования.
2. Историческое развитие представлений о карьере и лидерстве в отечественной и зарубежной психологии.
3. Типы профессиональной карьеры: вертикальная, горизонтальная и экспертная траектории.
4. Этапы профессионального становления личности и их психологическое содержание.
5. Особенности карьерного развития специалистов социальной сферы.
6. Лидерство как фактор профессиональной успешности личности.
7. Взаимосвязь личностного развития, карьеры и лидерского потенциала.
8. Социально-психологические условия формирования успешной карьеры.
9. Роль специалиста социальной работы в сопровождении профессионального развития клиентов.
10. Эволюция теорий лидерства: от теорий черт к современным концепциям.
11. Поведенческие и ситуационные теории лидерства в практике социальной работы.

12. Харизматическое, трансформационное и эмоциональное лидерство: сравнительный анализ.
13. Современные модели лидерства: распределённое и сервисное лидерство в социальной сфере.
14. Методы мотивации сотрудников и роль лидера в повышении эффективности работы коллектива.
15. Психодиагностика и развитие лидерских качеств сотрудников как инструмент повышения квалификации.
16. Стили лидерства в управлении коллективом: психологическая характеристика и эффективность применения.
17. Сравнительный анализ авторитарного, демократического и либерального стилей руководства.
18. Влияние стиля лидерства на мотивацию и удовлетворённость сотрудников.
19. Психологический климат в коллективе и роль руководителя в его формировании.
20. Командообразование как инструмент повышения эффективности работы в социальной сфере.

#### 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 заключении 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 6-10**

Тематика докладов:

1. Основные теории мотивации и их применение в управлении персоналом.
2. Особенности мотивации профессиональной деятельности специалистов социальной сферы.
3. Внутренняя и внешняя мотивация: соотношение и влияние на результативность труда.
4. Методы материального и нематериального стимулирования сотрудников.
5. Роль руководителя в формировании системы мотивации персонала.

6. Психологические основы управления персоналом в организациях социальной сферы.

7. Управление организационным поведением и развитие корпоративной культуры.

8. Конфликты в коллективе: причины, динамика и стратегии разрешения.

9. Психодиагностика лидерских качеств и её роль в развитии персонала.

10. Современные методы развития лидерства и повышения квалификации сотрудников.

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

#### Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и	0-20	Детальное, последовательное

раскрытие темы		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	

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.

### **Вопросы на экзамен**

1. Психология карьеры и лидерства: предмет, задачи и место в системе социальной работы.
2. Понятие профессиональной карьеры, её виды и этапы.
3. Роль лидерства в профессиональной деятельности специалиста социальной работы.
4. Взаимосвязь карьеры, лидерства и профессионального развития личности.

5. Современные тенденции в развитии карьеры в социальной сфере.
6. Классические и современные теории лидерства: теории черт, поведенческие, ситуационные и харизматические подходы.
7. Теории происхождения лидерства.
8. Лидерство как социально-психологический феномен.
9. Особенности проявления лидерства в социальной сфере.
10. Влияние лидерства на эффективность деятельности организации.
11. Понятие стиля лидерства.
12. Характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей.
13. Ситуационное лидерство и его применение.
14. Влияние стиля руководства на психологический климат и эффективность работы коллектива.
15. Выбор эффективного стиля управления в социальной работе.
16. Понятие мотивации и её роль в профессиональной деятельности.
17. Основные теории мотивации (содержательные и процессуальные).
18. Внутренняя и внешняя мотивация.
19. Потребности, ценности и мотивы личности.
20. Особенности мотивации сотрудников в социальной сфере.
21. Влияние мотивации на эффективность деятельности.
22. Материальные и нематериальные методы стимулирования.
23. Разработка системы мотивации персонала.
24. Индивидуальные и групповые факторы мотивации.
25. Методы повышения вовлечённости сотрудников.
26. Роль руководителя в формировании мотивационной среды.
27. Практика мотивации в организациях социальной сферы.
28. Психологические и социологические аспекты управления персоналом.
29. Организационное поведение и его особенности.
30. Функции лидера в группе.
31. Групповая динамика и командное взаимодействие.
32. Особенности управления коллективами в социальной работе.
33. Понятие и виды конфликтов в организации.
34. Причины возникновения конфликтов в профессиональной среде.
35. Стратегии поведения в конфликте.
36. Методы разрешения и профилактики конфликтов.
37. Основы медиации.

38. Роль руководителя в поддержании благоприятного психологического климата.
39. Понятие психодиагностики лидерства.
40. Методы диагностики лидерских качеств и управленческого потенциала.
41. Оценка личностных и профессиональных характеристик сотрудников.
42. Выявление зон развития.
43. Использование результатов диагностики в управлении персоналом.
44. Формирование и развитие лидерских компетенций.
45. Личностный и профессиональный рост.
46. Индивидуальные планы развития сотрудников.
47. Особенности лидерства в молодежной среде.
48. Имидж лидера и его влияние на профессиональное поведение и взаимодействие.
49. Понятие профессионального развития и повышения квалификации.
50. Планирование обучения персонала.
51. Методы и технологии развития сотрудников.
52. Разработка программ повышения квалификации.
53. Управление карьерой в социальной сфере.
54. Роль руководителя в развитии персонала.

## 6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

### **Раздел 1. Теоретические основы психологии карьеры и лидерства**

#### **Тема 1. Психология карьеры и лидерства как область научного знания. ПК-2.7, ПК-2.11**

##### 1. Задания открытого типа.

##### 1.1. Вопросы открытого типа.

*Вопрос 1.* Раскройте предмет, цели и задачи психологии карьеры и лидерства как научной области.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте основные этапы профессионального становления личности.

*Вопрос 3.* Раскройте понятие профессиональной карьеры и её основные виды.

*Вопрос 4.* Обоснуйте роль лидерства в профессиональной деятельности и социальной работе.

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 предметом психологии карьеры и лидерства?

- А) Биологические процессы организма
- Б) Психологические механизмы карьерного развития и лидерства
- В) Экономические показатели организаций
- Г) Политические системы

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая карьера связана с углублением профессиональных знаний без изменения должности?

- А) Вертикальная
- Б) Горизонтальная
- В) Экспертная
- Г) Административная

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является этапом профессионального становления?

- А) Биологическое старение
- Б) Профессиональное самоопределение
- В) Социальная деградация
- Г) Финансовый кризис

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что относится к вертикальной карьере?

- А) Освоение новых навыков без повышения
- Б) Смена профессии
- В) Продвижение по должностной иерархии
- Г) Уход из профессии

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является важной характеристикой лидерства?

- А) Пассивность
- Б) Изоляция от коллектива
- В) Способность влиять на других
- Г) Отсутствие ответственности

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует профессиональному развитию личности?

- А) Отсутствие обучения
- Б) Профессиональная самореализация
- В) Игнорирование опыта
- Г) Снижение квалификации

## **Тема 2. Теории лидерства и их значение в социальной работе. ПК-2.7, ПК-2.11**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

*Вопрос 1.* Раскройте эволюцию научных подходов к изучению лидерства.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте ситуационные теории лидерства и их применение в социальной работе.

*Вопрос 3.* Раскройте особенности харизматического и трансформационного лидерства.

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение лидерства в организациях социальной сферы и его влияние на эффективность 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. Что утверждают теории черт лидерства?

- А) Лидерство зависит только от ситуации
- Б) Лидерство определяется врождёнными качествами личности
- В) Лидерство формируется только в процессе обучения
- Г) Лидерство не имеет значения в группе

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что характерно для трансформационного лидерства?

- А) Контроль выполнения задач без изменений
- Б) Поддержание существующего состояния
- В) Развитие и мотивация последователей к изменениям
- Г) Отсутствие влияния на группу

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какая теория учитывает уровень зрелости сотрудников?

- А) Теория черт
- Б) Психодинамическая теория
- В) Ситуационная теория Херси–Бланшарда
- Г) Биологическая теория

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. В чём основное различие лидерства и руководства?

- А) Их нет
- Б) Лидерство основано на влиянии, руководство — на должности
- В) Руководство не связано с организацией
- Г) Лидерство всегда формально закреплено

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что характерно для харизматического лидерства?

- А) Отсутствие влияния
- Б) Эмоциональное воздействие на последователей
- В) Строгая бюрократия
- Г) Полное отсутствие коммуникации

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является важным для социальной сферы в лидерстве?

- А) Индивидуальная конкуренция
- Б) Командная работа и координация
- В) Изоляция специалистов
- Г) Отсутствие управления

### **Тема 3. Стили лидерства и управление коллективом. ПК-2.7**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

*Вопрос 1.* Раскройте понятие и структуру стиля лидерства.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте классические стили управления: авторитарный, демократический и либеральный.

*Вопрос 3.* Раскройте влияние стиля лидерства на мотивацию и психологический климат в коллективе.

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение командообразования и управления малой группой в социальной работе.

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. Какой стиль лидерства предполагает совместное принятие решений?

- А) Авторитарный
- Б) Демократический
- В) Либеральный
- Г) Бюрократический

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой стиль лидерства характерен для высокой самостоятельности сотрудников?

- А) Авторитарный
- Б) Демократический
- В) Либеральный
- Г) Командный

3. Задания закрытого типа.

### 3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что относится к стилю лидерства?

- А) Способ взаимодействия руководителя с коллективом
- Б) Финансовый отчёт
- В) Производственный план
- Г) Медицинский диагноз

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является результатом демократического стиля?

- А) Снижение мотивации
- Б) Повышение вовлечённости сотрудников
- В) Полная изоляция работников
- Г) Отсутствие взаимодействия

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что влияет на стиль лидерства?

- А) Погода
- Б) Цвет одежды
- В) Личность руководителя и ситуация
- Г) Возраст здания

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является важным для психологического климата в коллективе?

- А) Доверие и сотрудничество
- Б) Конфликты
- В) Изоляция сотрудников
- Г) Жёсткая конкуренция без правил

### **Тема 4. Мотивация профессиональной деятельности. ПК-2.7**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

*Вопрос 1.* Раскройте понятие мотивации в психологии труда и структуру мотивационной сферы личности.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд).

*Вопрос 3.* Раскройте процессуальные теории мотивации (В. Врум, Дж. Адамс, Портер–Лоулер).

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение мотивации для специалистов социальной сферы и качества социальных услуг.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что относится к содержательным теориям мотивации?

- А) Теория ожиданий Врума
- Б) Теория справедливости Адамса
- В) Теория Маслоу
- Г) Модель Портера–Лоулера

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что характеризует внутреннюю мотивацию?

- А) Страх наказания
- Б) Интерес к деятельности и удовлетворение от процесса
- В) Материальное вознаграждение
- Г) Давление со стороны руководства

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какая потребность является высшей по Маслоу?

- А) Безопасность
- Б) Социальная
- В) Самоактуализация
- Г) Физиологическая

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является фактором гигиены по Герцбергу?

- А) Признание
- Б) Развитие
- В) Зарплата

Г) Успех

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что изучает теория справедливости Адамса?

- А) Биологические потребности
- Б) Уровень интеллекта
- В) Темперамент личности
- Г) Восприятие справедливости вознаграждения

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что может быть следствием низкой мотивации в социальной работе?

- А) Профессиональное выгорание
- Б) Повышение качества услуг
- В) Рост эффективности
- Г) Улучшение коммуникации

## **Раздел 2. Прикладные аспекты управления персоналом и развития лидерства**

### **Тема 5. Методы мотивации и стимулирования сотрудников. ПК-2.7, ПК-2.11**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

*Вопрос 1.* Раскройте систему управления мотивацией персонала в организации.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте материальные методы стимулирования персонала.

*Вопрос 3.* Раскройте значение нематериальных методов мотивации персонала.

*Вопрос 4.* Обоснуйте роль руководителя в системе мотивации и профилактике профессионального выгорания.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Что относится к нематериальным методам мотивации?

- А) Заработная плата
- Б) Премия

- В) Признание заслуг
- Г) Бонус

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и обоснуйте его. Какой метод относится к материальному стимулированию?

- А) Обучение сотрудников
- Б) Карьерный рост
- В) Бонус
- Г) Участие в принятии решений

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является целью системы мотивации персонала?

- А) Увеличение конфликтов
- Б) Повышение эффективности труда
- В) Снижение зарплат
- Г) Уменьшение ответственности

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что относится к нематериальной мотивации?

- А) Премия
- Б) Надбавка
- В) Обучение
- Г) Зарплата

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует снижению профессионального выгорания?

- А) Перегрузка сотрудников
- Б) Поддержка и благоприятный климат
- В) Отсутствие отдыха
- Г) Жёсткий контроль

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой подход к мотивации является наиболее эффективным?

- А) Универсальный для всех
- Б) Индивидуальный и дифференцированный
- В) Случайный

Г) Отсутствие системы

## Тема 6. Психологические основы управления персоналом. ПК-2.11

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

*Вопрос 1.* Раскройте понятие управления персоналом как системы.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте организационное поведение как психологический феномен.

*Вопрос 3.* Раскройте роль формальных и неформальных групп в организации.

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение управления изменениями и организационной культуры в социальной сфере.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что относится к организационному поведению?

- А) Взаимодействие сотрудников в организации
- Б) Финансовая отчетность
- В) Производственный план
- Г) Медицинский диагноз

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что характерно для неформальной группы?

- А) Случайное возникновение на основе личных отношений
- Б) Официальное назначение
- В) Жесткая структура
- Г) Административное управление

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что входит в систему управления персоналом?

- А) Только контроль
- Б) Только бухгалтерия

- В) Только увольнение
- Г) Подбор и развитие сотрудников

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является функцией руководителя?

- А) Планирование и организация
- Б) Только наблюдение
- В) Игнорирование сотрудников
- Г) Отсутствие управления

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является важным в управлении изменениями?

- А) Игнорирование сотрудников
- Б) Полная секретность
- В) Учет сопротивления персонала
- Г) Отсутствие планирования

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что формирует организационная культура?

- А) Ценности и нормы поведения
- Б) Техническое оборудование
- В) Погодные условия
- Г) Финансовые отчеты

## **Тема 7. Конфликты в коллективе и методы их разрешения. ПК-2.7**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

*Вопрос 1.* Раскройте понятие конфликта, его функции и причины возникновения в профессиональной деятельности.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте классификацию конфликтов и динамику конфликтного взаимодействия.

*Вопрос 3.* Раскройте стратегии поведения в конфликте и методы его разрешения.

*Вопрос 4.* Обоснуйте роль руководителя в управлении конфликтами и профилактике их возникновения.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что относится к позитивной функции конфликта?

- А) Разрушение отношений
- Б) Снижение эффективности
- В) Выявление проблем
- Г) Усиление напряжения

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какая стратегия предполагает учет интересов обеих сторон?

- А) Избегание
- Б) Соперничество
- В) Приспособление
- Г) Сотрудничество

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является причиной конфликта?

- А) Полное согласие
- Б) Различие интересов
- В) Отсутствие общения
- Г) Стабильность

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Какой вид конфликта возникает между сотрудниками?

- А) Межличностный
- Б) Организационный
- В) Внутриличностный
- Г) Экономический

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является методом разрешения конфликта?

- А) Игнорирование
- Б) Усиление давления
- В) Переговоры
- Г) Уход от проблемы

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует профилактике конфликтов?

- А) Чёткая коммуникация
- Б) Недостаток информации
- В) Жёсткая конкуренция
- Г) Игнорирование проблем

## **Тема 8. Психодиагностика лидерских качеств и потенциала. ПК-2.7, ПК-2.11**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

*Вопрос 1.* Раскройте цели и задачи психодиагностики лидерских качеств в системе управления персоналом.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте методы психодиагностики лидерских качеств.

*Вопрос 3.* Раскройте значение диагностики эмоционального интеллекта и коммуникативных навыков.

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение этических принципов и интерпретации результатов психодиагностики.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что является целью психодиагностики лидерских качеств?

- А) Снижение численности персонала
- Б) Оценка лидерского потенциала
- В) Увеличение документооборота
- Г) Контроль финансов

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Какой метод является комплексной оценкой персонала?

- А) Наблюдение
- Б) Интервью
- В) Ассесмент-центр

Г) Анкетирование

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Выбрать один верный ответ.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что оценивает эмоциональный интеллект?

- А) Физическую силу
- Б) Финансовые навыки
- В) Умение управлять эмоциями
- Г) Технические знания

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является методом психодиагностики?

- А) Финансовый анализ
- Б) Тестирование
- В) Производственный план
- Г) Бухгалтерия

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что важно при интерпретации результатов?

- А) Игнорирование данных
- Б) Учет индивидуальных особенностей
- В) Случайные выводы
- Г) Предвзятость

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Для чего используются результаты диагностики?

- А) Для развития и формирования кадрового резерва
- Б) Для наказания сотрудников
- В) Для сокращения персонала
- Г) Для отчётности без анализа

**Тема 9. Развитие лидерских качеств и профессионального роста.  
ПК-2.7, ПК-2.11**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

*Вопрос 1.* Раскройте понятие личностного и профессионального развития специалиста.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте методы развития лидерских качеств.

*Вопрос 3.* Раскройте роль саморазвития, рефлексии и индивидуальных планов развития.

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение имиджа, профессиональной идентичности и управления карьерой.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что относится к методам развития лидерства?

- А) Контроль
- Б) Администрирование
- В) Отчётность
- Г) Коучинг

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что включает саморазвитие?

- А) Только обучение
- Б) Активное совершенствование личности
- В) Контроль со стороны руководителя
- Г) Выполнение инструкций

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является инструментом профессионального роста?

- А) Игнорирование опыта
- Б) Отсутствие целей
- В) Случайные действия
- Г) Индивидуальный план развития

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что способствует формированию лидерских качеств?

- А) Пассивность

- Б) Тренинги и обучение
- В) Изоляция
- Г) Отсутствие практики

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что отражает профессиональная идентичность?

- А) Финансовое положение
- Б) Внешний вид
- В) Принадлежность к профессии
- Г) Возраст

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что влияет на имидж лидера?

- А) Поведение и профессионализм
- Б) Случайные факторы
- В) Только внешность
- Г) Отсутствие общения

## **Тема 10. Повышение квалификации и управление карьерой сотрудников. ПК-2.11**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

*Вопрос 1.* Раскройте понятие профессионального обучения и развития персонала.

*Вопрос 2.* Охарактеризуйте формы повышения квалификации сотрудников.

*Вопрос 3.* Раскройте процесс управления карьерой сотрудников.

*Вопрос 4.* Обоснуйте значение современных технологий обучения и роли руководителя в развитии персонала.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

*Задание 1.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что относится к формам повышения квалификации?

- А) Контроль
- Б) Курсы

- В) Отчётность
- Г) Инвентаризация

*Задание 2.* Выберите правильный ответ и дайте теоретически обоснованное объяснение. Что включает управление карьерой?

- А) Планирование и развитие карьеры
- Б) Только обучение
- В) Только контроль
- Г) Увольнение сотрудников

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

*Задание 1.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что относится к современным технологиям обучения?

- А) E-learning
- Б) Бумажные отчёты
- В) Устные указания
- Г) Архивирование

*Задание 2.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что является целью обучения персонала?

- А) Снижение квалификации
- Б) Развитие компетенций
- В) Увеличение конфликтов
- Г) Сокращение штата

*Задание 3.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Кто играет ключевую роль в развитии персонала?

- А) Только сотрудники
- Б) Внешние наблюдатели
- В) Клиенты
- Г) Руководитель

*Задание 4.* Прочитайте текст, выберите правильный ответ. Что повышает эффективность обучения?

- А) Учет потребностей организации
- Б) Отсутствие планирования
- В) Случайный выбор программ

## Г) Игнорирование результатов

### 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. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 21.04.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207> (дата обращения: 21.04.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. 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. Антонова, Н. В. Психология управления : учеб. пособие / Н. В. Антонова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — 2-е изд. — Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. - 270 с. - ISBN 978-5-7598-1453-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1040788> (дата обращения: 21.04.2026). — Режим доступа: по подписке.

2. Камнева, Е. В. Организационная психология : учебник / Е. В. Камнева, Н. Н. Шуракова. — Москва : Прометей, 2025. — 234 с. — ISBN 978-5-00172-852-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/515808> (дата обращения: 21.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей..

3. Педагогика и психология управления и лидерства: социокультурный гендерный аспект : сборник научных трудов / составители А. А. Ильина [и др.] ; под редакцией Е. Э. Шишловой. — Москва : МГИМО, 2017. — 316 с. — ISBN 978-5-9228-1669-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/293918> (дата обращения: 21.04.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4.

## 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»	<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