

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

  
И.Б. Дуракова

28.05.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.08 Управление социальным развитием организации

- 1. Код и наименование направления подготовки:**  
38.03.03 Управление персоналом
  - 2. Профиль подготовки:**  
Управление персоналом организации
  - 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
  - 4. Форма образования:** очная
  - 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
  - 6. Составители программы:** Исаева О.В., к.э.н., доцент
  - 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета  
протокол № 4 от 20.04.2023
- 

**8. Учебный год:** 2026/2027

**Семестр:** 8

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины* является формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для управления социальным развитием организации и осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики.

### *Задачи учебной дисциплины:*

- формирование представлений о социальной политике, социальном развитии организации, современных тенденциях решения социальных проблем, роли и месте организации в управлении социальными процессами;

- развитие представлений о задачах и функциях службы социального развития при формировании и реализации социальной политики, управлении социальным развитием организации, определении целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ;

- формирование умений и навыков разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот, подготовки предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики;

- развитие навыков подготовки предложений по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ, а также проведения оценки их эффективности.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

| Код  | Название компетенции   | Код(ы) | Индикатор(ы)  | Планируемые результаты обучения  |
|------|--|--------|---|--|
| ПК-5 | Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политик | ПК-5.1 | Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ | <p><b>Знать:</b></p> <p>- основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>-осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ;</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>-навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ</p> |

|  |  |        |  |   |
|--|--|--------|--|---|
|  |  | ПК-5.2 | <p>Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики</p> | <p><b>Знать:</b><br/>- основы осуществления деятельности по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот;</p> <p><b>Уметь:</b><br/>– осуществлять деятельность по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот;</p> <p><b>Владеть:</b><br/>-навыками осуществления деятельности по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот</p> |
|  |  | ПК-5.3 | <p>Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности</p>   | <p><b>Знать:</b><br/>- основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством подготовки предложений по формированию бюджета на ее реализацию и реализацию социальных программ, а также оценки их эффективности;</p> <p><b>Уметь:</b><br/>- осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством подготовки предложений по формированию бюджета на ее реализацию и реализацию социальных программ, а также оценки их эффективности;</p> <p><b>Владеть:</b><br/>-навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством подготовки предложений по формированию бюджета на ее реализацию и реализацию социальных программ, а также оценки их эффективности</p>  |

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 4 ЗЕТ / 144 час.

## Форма промежуточной аттестации *зачет*

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

| Вид учебной работы  |              | Трудоемкость |              |  |
|---|--------------|--------------|--------------|--|
|   |              | Всего        | По семестрам |  |
|   |              |              | 8 семестр    |  |
| Аудиторные занятия  |              | 36           | 36           |  |
| в том числе:  | лекции       | 18           | 18           |  |
|   | практические | 18           | 18           |  |
|   | лабораторные | нет          | нет          |  |
| Самостоятельная работа  |              | 108          | 108          |  |
| в том числе: курсовая работа (проект)                         |              | нет          | нет          |  |
| Форма промежуточной аттестации<br>(зачет – <u>  0  </u> час.) |              |              |              |  |
| Итого:  |              | 144          | 144          |  |

#### 13.1 Содержание дисциплины:

| № п/п            | Наименование раздела дисциплины                                 | Содержание раздела дисциплины  | Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК  |
|------------------|---|--|---|
| <b>1. Лекции</b> |   |  |   |
| 1.1              | Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния.    | Трудовая организация как социотехническая система. Место работника в социотехнической системе. Единство человеческого и социального капиталов организации. Социальная сфера предприятия, ее структура, функции. Внешние условия развития социальной среды организации. Анализ внутренних факторов социальной сферы. Социальная инфраструктура. Диагностика состояния социальной среды. Управление развитием социальной структуры организации.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 1.2              | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда. | Социальное развитие организации как объект управления. Тенденции социального развития и гуманизации труда. Взаимосвязь социального и технико-технологического развития организации. Принципы и методы управления социальным развитием организации. Содержание и формы управленческих решений по социальному развитию. Роль социальных нормативов в управлении социальным развитием организации. Роль социологических исследований в управлении социальным развитием организации. Показатели социального развития организации. Влияние социальной политики государства на социальное развитие организации. Гуманизация содержания и условий труда как парадигма современной трудовой жизни. Направления и особенности гуманизации условий труда. Социальная ориентация общественного развития. Качество жизни. Уровень жизни. Индекс человеческого развития. Гуманизация трудовых отношений. Изменение положения работника в современном (автоматизированном и роботизированном) производственном процессе. | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |

|                                |  |   |   |
|--------------------------------|--|---|---|
|                                |  | Социальное партнерство как фактор гуманизации трудовых отношений.<br>Структура и проблемы социально-трудовых отношений на предприятии. Развитие социальных потребностей работников предприятия.<br>Управление социальной защитой персонала.   |   |
| 1.3                            | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации. | Подходы к разрешению социальных проблем труда в истории экономической мысли.<br>Отечественный опыт управления социальным развитием организации: характер и содержание социально-трудовых проблем; история социальной политики на российских предприятиях; либеральные реформы и социальная защита граждан. Российские традиции управления социально-трудовыми отношениями в организации: дореволюционный этап, советский период. Тенденции изменения социальной сферы предприятий в постперестроечный период.<br>Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем в организации: концепция качества трудовой жизни в США; опыт Западной Европы; опыт Японии.<br>Современные мировые тенденции социального развития. | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 1.4                            | Задачи и функции социальной службы организации.  | Роль социальной службы организации в управлении ее социальным развитием. Факторы выбора структуры социальной службы организации, современные тенденции. Задачи, выполняемые социальной службой. Функции и обязанности социальной службы организации.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 1.5                            | Трудовой потенциал организации. Социальные издержки.                                   | Содержание трудового потенциала организации, его оценка. Направления и условия развития трудового потенциала работников организации. Социальные издержки организации: содержание, назначение, направления, методы анализа. Экономическая эффективность социальных издержек.   | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 1.6                            | Структура и содержание плана социального развития организации.                         | Планирование социального развития организации. Методы планирования. Структура плана социального развития организации. Этапы и требования к разработке плана социального развития организации, информационная база.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 1.7                            | Техники работы с зависимым персоналом.   | Виды зависимостей. Алкоголизм, наркомания, трудовоголизм, шоппинг, кредитная зависимость, медикоментозная зависимость, Интернет-зависимость. Виды собеседований и организация мероприятий.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| <b>2. Практические занятия</b> |  |   |   |
| 2.1                            | Социальная среда организации, ее   | Характеристика социальной среды: размеры и расположение организации, численность и качество персонала, отраслевая принадлежность  | Управление социальным развитием   |

|     |   |  |   |
|-----|---|--|---|
|     | структура, факторы влияния.   | и профиль предприятия, объемы производства, финансовое положение, социальная инфраструктура, содержание и формы трудового процесса   | организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> >                                 |
| 2.2 | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда                        | Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей. Социальная ориентация общественного развития. Качество жизни. Уровень жизни. Социальное партнерство как фактор гуманизации трудовых отношений.                | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 2.3 | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации | Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития РФ. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем в организациях. Методы социального управления в США, Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем. | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 2.4 | Задачи и функции социальной службы организации.                                       | Задачи социальной службы организации: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения. Социальный паспорт предприятия.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 2.5 | Трудовой потенциал организации. Социальные издержки.                                  | Трудовой потенциал организации, его оценка. Развитие трудового потенциала работников организации. Социальные издержки организации: направления и методы анализа.   | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 2.6 | Структура и содержание плана социального развития организации.                        | Социальное прогнозирование и планирование, распорядительство и координация, стимулирование и контроль за реализацией социальных программ.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |
| 2.7 | Техники работы в организации с зависимым персоналом.                                  | Виды зависимостей, собеседования и организация мероприятий.  | Управление социальным развитием организации – копия 1 – <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=5154</a> > |

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Виды занятий (часов) |              |              |                        |       |
|-------|---------------------------------|----------------------|--------------|--------------|------------------------|-------|
|       |                                 | Лекции               | Практические | Лабораторные | Самостоятельная работа | Всего |
|       |                                 |                      |              |              |                        |       |

|        |   |    |    |   |     |     |
|--------|---|----|----|---|-----|-----|
| 1.     | Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния.                          | 2  | 2  | - | 15  | 19  |
| 2.     | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда                        | 2  | 2  | - | 15  | 19  |
| 3.     | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации | 4  | 4  | - | 18  | 26  |
| 4.     | Задачи и функции социальной службы организации.                                       | 4  | 4  | - | 15  | 23  |
| 5.     | Трудовой потенциал организации. Социальные издержки.                                  | 2  | 2  | - | 15  | 19  |
| 6.     | Структура и содержание плана социального развития организации.                        | 2  | 2  | - | 15  | 19  |
| 7.     | Техники работы в организации с зависимым персоналом.                                  | 2  | 2  | - | 15  | 19  |
| Итого: |   | 18 | 18 | - | 108 | 144 |

**14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины** (рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Основной формой организации обучения бакалавра являются аудиторные занятия, которые проводятся в форме лекций и практических занятий, а также самостоятельная работа под руководством преподавателя.

**Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям.**

Лекция – это устное систематическое и последовательное изложение преподавателем материала по какой-либо проблеме, методу, теме курса.

Для традиционной вузовской лекции характерны высокий научный уровень, теоретические абстракции, имеющие большое практическое значение. Стиль такой лекции - четкий план, строгая логика, убедительные доказательства, краткие выводы. В этой связи конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Целесообразно, лишь, поняв основную мысль, излагаемую лектором, записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или, оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателем. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

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 теоретическим материалом.

## **Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям.**

Подготовку к каждому практическому занятию 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, рекомендованной к данной теме.

Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно отвечать на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и сети Интернет является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

## **Методические указания для обучающихся по самостоятельной работе.**

Самостоятельная работа выступает в качестве средства организации и управления самостоятельной деятельности обучающихся, которая обеспечивается умением осуществлять планирование деятельности, искать решение проблемы или вопроса, рационально организовывать рабочее время и использовать необходимые для этого инструменты. Самостоятельная работа служит получению новых знаний, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию профессиональных компетенций. Для проведения самостоятельной работы определены следующие рекомендации: систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы обеспечивает эффективное освоение данной дисциплины и выявление проблемных точек; консультирование с преподавателем позволяет получать методические указания по содержанию выполняемого задания, срокам и видам контроля.

Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

## **Методические указания для обучающихся по подготовке к зачету.**

По завершению изучения дисциплины сдается зачет. В период подготовки к зачету обучающийся вновь обращается к изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах. Зачет проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет. При подготовке к сдаче зачета обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

Подготовка к зачету заключается в изучении тщательной проработке обучающимся учебного материала дисциплины с учётом учебников, практических и семинарских занятий, сгруппированном в виде контрольных вопросов.

Зачет по курсу проводится по билетам.

На зачете по билетам студент даёт ответы на вопросы билета после предварительной подготовки. Обучающемуся предоставляется право отвечать на вопросы билета без подготовки по его желанию. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы, если студент недостаточно полно осветил тематику вопроса,



если затруднительно однозначно оценить ответ, если студент не может ответить на вопрос билета, если студент отсутствовал на занятиях в семестре.

Качественной подготовкой к зачету является:

- полное знание всего учебного материала по курсу;
- свободное оперирование материалом;
- демонстрация знаний дополнительного материала;
- чёткие правильные ответы на дополнительные вопросы.

Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам, представленным в данной учебной программе.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

| № п/п | Источник   |
|-------|--|
| 1.    | Оксинойд, К. Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К. Э. Оксинойд. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – ISBN 978-5-9765-0031-0 – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105</a> >.   |
| 2     | Оксинойд, К. Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебное пособие / К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2014. – 64 с. – ISBN 978-5-392-10153-5 – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252146">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252146</a> >. |
| 3.    | Захарова Т. И. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие / Т. И. Захарова, А. А. Корсакова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с. – ISBN 978-5-374-00422-9 – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90784">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90784</a> >.   |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник   |
|-------|--|
| 4.    | Кикоть, В. Я. Социальное управление: теория, методология, практика / В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 312 с. – ISBN 978-5-238-01577-4 – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=683150">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=683150</a> >.  |
| 5.    | Кузнецова Е.М. Социальный контроль в системе социального управления: методологический анализ: монография / Е.М. Кузнецова; ОмГТУ.- М.- Берлин: Директ- Медиа, 2015. – 196 с. - ISBN: 978-5-4475-5655-6. - <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=427893&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=427893&amp;sr=1</a> >. |
| 6.    | Моисеев, В. В. Социальная политика современной России / В. В. Моисеев. – Изд. 2-е, испр. и доп. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 448 с. - ISBN 978-5-4499-0069-2 – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562606">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562606</a> >.   |
| 7.    | Управление социальным развитием организации: Учебник / Под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 416 с.   |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

| № п/п | Источник  |
|-------|---|
| 1.    | Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» / LMC Moodle: <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>      |
| 2.    | Официальный веб-сайт Президента РФ <a href="http://www.president.kremlin.ru/">www.president.kremlin.ru/</a>                   |
| 3.    | Федеральное агентство по науке и инновациям: <a href="http://www.fasi.gov.ru/">http://www.fasi.gov.ru/</a>                    |
| 4.    | Федеральная служба государственной статистики <a href="http://www.fsgs.ru">www.fsgs.ru</a>                                    |
| 5.    | Справочная правовая система Консультант плюс: <a href="http://www.consultant.ru/online/">http://www.consultant.ru/online/</a> |
| 6.    | ЭБС "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>                             |
| 7.    | ЭБС «Юрайт» <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>   |
| 8.    | Национальный союз кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru/">http://www.kadrovik.ru/</a>                                    |
| 9.    | Сообщество менеджеров E-xecutive <a href="http://www.e-xecutive.ru/">http://www.e-xecutive.ru/</a>                            |
| 10.   | Human Resource Management <a href="http://www.hrm.ru/">http://www.hrm.ru/</a>   |

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

| № п/п | Источник  |
|-------|---|
| 1.    | Захарова, Т. И. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие / Т. И. Захарова, А. А. Корсакова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с. - ISBN 978-5-374-00422-9. – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90784">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90784</a> >. |

## 17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции,

практические занятия, выполняются индивидуальная реферативная работа и практико-ориентированные задания. Проверка тестовых и практико-ориентированных заданий, а также индивидуальной реферативной работы могут осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий.

#### 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

#### 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

| № п/п  | Наименование раздела дисциплины (модуля)  | Компетенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|--|---|----------------|--|--|
| 1.   | Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния.                          | ПК-5           | ПК-5.1. Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ;   | Тест<br>Выполнение задания<br>Индивидуальное творческое задание к разделу 3.                   |
| 2.   | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда                        |                | ПК-5.2. Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики; |  |
| 3.   | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации |                | ПК-5.3. Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности  |  |
| 4.   | Задачи и функции социальной службы организации.                                       |                |  |  |
| 5.   | Трудовой потенциал организации.<br>Социальные издержки.                               |                |  |  |
| 6.   | Структура и содержание плана социального развития организации.                        |                |  |  |
| 7.   | Техники работы в организации с зависимым персоналом.                                  |                |  |  |
| Промежуточная аттестация<br>форма контроля – зачет |   |                |  | Перечень вопросов<br>Темы<br>индивидуальных реферативных работ (рефератов)<br>Тестовые задания |

#### 20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

##### 20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

### Практикоориентированные задания:

1. Получение представления о понятиях развития и социального развития организации (направляемая дискуссия)
2. Определение основных структурных элементов социальной среды организации (решение ситуационных задач)
3. Формирование представления об отечественном и зарубежном опыте решения социально-трудовых проблем (решение ситуационных задач, работа в малых группах)
4. Получение представления о современных тенденциях социального развития и гуманизации труда (направляемая дискуссия, решение ситуационных задач)
5. Оценка факторов социальной сферы организации и благоприятных условий труда работников (решение ситуационных задач)
6. Знакомство с механизмом управления социальными процессами в организации (на примере реальной организации)
7. Формирование структуры управления социальным развитием организации (на примере реальной организации)

### Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению задания, заключающееся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки.
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

### Критерии оценки практических заданий

| Критерии оценивания   | Шкала оценок |
|---|--------------|
| Обучающийся выполнил задание, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированные ответы на дополнительные вопросы               | Зачтено      |
| Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированные ответы на дополнительные вопросы | Не зачтено   |

### Тестовые задания (примеры):

**Раздел 1. Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния (фрагмент).**

**1. Как вы думаете, какое из суждений о социальной деятельности организации является верным?**

**1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.**

**2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.**

- а) верно утверждение 1;
- б) верно утверждение 2;
- в) оба суждения верны;
- г) оба суждения не верны.

**2. Любой организации присуще:**

- а) корпоративный дух;
- б) общая цель;
- в) единственный руководитель;
- г) высокая оплата труда.

**3. Социальную среду организации как микрообщества составляет:**

- а) объекты производственного назначения;
- б) материальные условия организации;
- в) духовно-нравственные условия в организации;
- г) совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных

условий.

**4. К характеристикам социальной среды организации относится:**

- а) уровень безработицы;
- б) уровень инфляции;
- в) финансовое положение организации;
- г) производительность труда.

**5. Что не относится к элементам социальной среды организации?**

- а) персонал;
- б) объекты социального назначения;
- в) слагаемые качества трудовой жизни;
- г) имидж организации.

## **Раздел 5. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации (фрагмент).**

**1. Что составляет основу социальной политики Швеции?**

- а) принцип социальной солидарности;
- б) принцип социальной справедливости;
- в) принцип социального равенства;
- г) принцип патернализма.

**2. Что составляет основу социальной политики Германии?**

- а) принцип социальной солидарности;
- б) принцип социальной справедливости;
- в) принцип социального равенства;
- г) принцип патернализма.

**3. Специфика японской системы трудовых отношений является то, что все социальные выплаты и льготы работникам предоставляет:**

- а) государство;
- б) профсоюз;
- в) корпорация;
- г) союз работодателей.

**4. Какое суждение о японской стратегии социального развития предприятия является верным?**

**1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников.**

**2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений;**

- а) верно утверждение 1;
- б) верно утверждение 2;
- в) оба суждения верны;
- г) оба суждения не верны.

**Описание технологии проведения:**

1. Подготовка к выполнению тестовых задания, заключающееся в повторении лекционных материалов и материалов практических занятий по пройденным темам.
2. Выполнение тестового задания.
3. Получение оценки.

**Критерии оценки тестового задания**

| Критерии оценивания   | Шкала оценок        |
|---|---------------------|
| Оценка «отлично» выставляется при более 85% правильных ответов          | Отлично             |
| Оценка «Хорошо» выставляется от 70% до 84% правильных ответов           | Хорошо              |
| Оценка «Удовлетворительно» выставляется от 51 до 70% правильных ответов | Удовлетворительно   |
| Оценка «Неудовлетворительно» при менее 50% правильных ответов           | Неудовлетворительно |

## **Темы индивидуальных творческих заданий докладов/презентаций:**

1. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Великобритании»
2. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Германии»
3. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Франции»
4. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Испании»
5. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций США»
6. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Канады»
7. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Аргентины»
8. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Австралии»
9. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций Китая»
10. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций России»
11. Доклад/презентация на тему «Социальное развитие организаций \_\_\_\_\_  
(любая интересующая страна)»

### **Описание технологии проведения:**

1. Выбор темы и подготовка доклада/презентации
2. Выступление с докладом/презентацией на практическом занятии.
3. Ответы на заданные вопросы.
4. Обсуждение доклада/презентации в группе обучающихся.
5. Получение оценки.

### **Критерии оценки докладов/презентаций**

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он сделал презентацию в PowerPoint (другом доступном графическом редакторе) и презентовал ее на занятии, подкрепляя свое выступление фактами и другой информацией о соответствующей стране.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он сделал презентацию в PowerPoint (другом доступном графическом редакторе) и презентовал ее на занятии, но некоторые важные факты и/или события были упущены.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он сделал презентацию в PowerPoint (другом доступном графическом редакторе) и презентовал ее на занятии, но презентация была не ёмкой, поставленная тема была не полностью раскрыта; речь студента при выступлении не подкреплялась никакими фактами; презентация и выступление были очень короткими.

Оценка «не удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не сделал презентацию и/или его выступление не продемонстрировало глубокое знание вопроса.

## **20.2 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету;
- презентация результатов индивидуальной реферативной работы;
- перечень тестовых и практических заданий для диагностической проверки уровня сформированности компетенций.

### **Описание технологии проведения.**

Первым этапом зачета является подготовка студентом письменных ответов на вопросы билета с последующим их обсуждением.

### Перечень вопросов к зачету:

1. Актуальность управления социальным развитием и исторические предпосылки социальной деятельности организации.
2. Понятие и условия успешного управления социальным развитием организации.
3. Классификация элементов социального развития организации.
4. Гуманизация труда: понятие и современные тенденции развития.
5. Организация как наиболее распространенный вид социальных систем: общая характеристика и особенности. Типология и классификация социальных организаций.
6. Ключевые элементы современных организаций. Факторы макроокружения и деловой среды организации. Жизненный цикл развития организации. Модели жизненного цикла организации.
7. Концепция социальной ответственности организации.
8. Динамика макросоциальных процессов.
9. Социальные модели и стили поведения организаций.
10. Заинтересованные общественные группы и социальная ответственность бизнеса (СОБ).
11. «Посткапиталистические» и «постсоциалистические» организации.
12. Комплекс факторов социальной среды.
13. Специфика социального развития России.
14. Отечественный опыт управления социальным развитием.
15. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.
16. Модели социального управления за рубежом.
17. Американский опыт социального менеджмента.
18. Европейский опыт социального управления.
19. Азиатский опыт социального управления.
20. Кадровая политика как основа стратегического планирования и социального управления организацией.
21. Стратегия и принципы управления персоналом.
22. Социальные стратегии в системе управления организацией.
23. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий предприятий.
24. Основы планирования социального развития.
25. Структура и содержание плана социального развития организации.
26. Метод социальной паспортизации и структура социального паспорта предприятия.
27. Функции управления социальным развитием.
28. Структура службы управления персоналом и социальным развитием.
29. Регламентация управления персоналом и социальным развитием.
30. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы. Модель распределения прибыли.

### Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом курса;
- 2) умение связывать теорию с практикой, проиллюстрировав теоретические знания практическими примерами и фактами;
- 3) умение проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций в области управления социальным развитием организаций.

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используется 2-балльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

| Критерии оценивания компетенций  | Уровень сформированности компетенций | Шкала оценок |
|--|--------------------------------------|--------------|
| Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной предметной области; способен | Повышенный уровень                   | Зачтено      |

|  |                   |            |
|--|-------------------|------------|
| иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой; умеет анализировать современную практику управления социальным развитием организаций. При этом отмечаются высокий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы, высокая активность на практических занятиях.  |                   |            |
| Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом данной области науки; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой. Недостаточно продемонстрировано умение анализировать современную практику управления социальным развитием организаций.<br>Хороший уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Отработка пропусков лекционных, практических занятий и неудовлетворительных оценок, полученных в ходе проверки текущей успеваемости. Заметная активность на практических занятиях. | Базовый уровень   | Зачтено    |
| Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое умение анализировать современную практику управления социальным развитием организаций.  | Пороговый уровень | Зачтено    |
| Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, отсутствие умения анализировать современную практику управления социальным развитием организаций; допускает грубые ошибки, не способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований.<br>При этом отмечается низкий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Неотработанные пропуски лекционных, практических и неудовлетворительных оценок по результатам текущей аттестации. Низкая активность на практических занятиях.  | -                 | Не зачтено |

Обязательным условием допуска к подготовке письменных ответов по на вопросы билета зачета является презентация результатов индивидуальной реферативной работы с получением оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

#### **Перечень тем индивидуальных реферативных работ (рефератов):**

1. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России).
2. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран).
3. Социальный аудит в организации.
4. Факторы социальной среды организации.
5. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации.
6. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.
7. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.
8. Управление социальной средой организации.
9. Развитие социальной инфраструктуры организации.
10. Роль социального партнерства в организации.
11. Управление производственными конфликтами в организации.
12. Управление социальными инновациями в организации.
13. Анализ элементов социальной среды организации.
14. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
15. Анализ потенциала коллектива организации.

16. Регулирование правоотношений в коллективе организации.
17. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации.
18. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
19. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
20. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
21. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
22. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
23. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
24. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
25. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
26. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
27. Социальная среда как объект управления персоналом.
28. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
29. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
30. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
31. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях.
32. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации.
33. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование.
34. Кризис социального развития организаций в современной России: причины и пути преодоления.
35. Коллективный договор как инструмент социального развития организации.
36. Исторические аспекты социального развития отечественных организаций.
37. Социальная политика государства как основа управления социальным развитием организации.
38. Принципы и методы социального развития организации.
39. Регулирование социально-трудовых отношений в современной организации.
40. Условия и основные факторы социального партнерства.
41. Основные направления социального развития организации в современных условиях.
42. Гуманизация труда на предприятии.
43. Формирование стандартов корпоративной социальной ответственности.
44. Формирование эффективных социально-трудовых коммуникаций в организации.
45. Совершенствование управления социальным развитием организации.
46. Разработка программы социального развития организации.

### Критерии оценки реферативных работ

| Критерии оценивания  | Шкала оценок |
|--|--------------|
| Четкое структурирование работы. Тема раскрыта, решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный. Качество оформления очень высокое, соответствующее требованиям (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа). При защите работы: ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы. | Отлично      |
| Работа вполне структурирована. Тема раскрыта, решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы полный. Качество оформления высокое, в целом, соответствующее требованиям (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений). При защите работы: четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.  | Хорошо       |



|   |                     |
|---|---------------------|
| Работа слабо структурирована. Тема частично раскрыта, решение проблемы обосновано недостаточно, анализ проблемы неполный. Качество оформления среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа). При защите работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов.       | Удовлетворительно   |
| Работа не структурирована. Тема не раскрыта, решение проблемы не обосновано, анализ проблемы отсутствует. Качество оформления низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа). При защите работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы. | Неудовлетворительно |

Обучающийся в ходе промежуточной аттестации также выполняет тестовые и практические задания для проверки уровня сформированности компетенций.

Для оценивания результатов обучения при проведении диагностических работ используются следующие показатели:

- успешное решение тестовых заданий (открытого и закрытого типа).

### **Перечень заданий для проверки сформированности компетенции (фрагмент):**

#### **1) тестовые задания (закрытого типа среднего уровня сложности):**

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:

Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития?

#### **- социальный паспорт;**

- проект плана социального развития;
- целевая программа социального развития.

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:

Составной частью концепции гуманизации труда является \_\_\_\_\_.

**- предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы;**

- обогащение содержания труда;
- снижение издержек на персонал;
- максимизация прибыли.

#### **2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):**

ЗАДАНИЕ 1. Вставьте пропущенное слово:

\_\_\_\_\_ труда — это совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы, прежде всего интеллектуальные и психологические.

Ответ должен состоять из одного существительного в единственном числе.

Пример формата ответа: Легализация.

**Ответ: Гуманизация**

ЗАДАНИЕ 2.

Вставьте пропущенное слово:

Социальное развитие организации представляет собою процесс \_\_\_\_\_ изменения социальной подсистемы организации.

Ответ должен состоять из одного прилагательного.

Пример формата ответа: количественного.

**Ответ: качественного**

#### **3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):**

ЗАДАНИЕ 1.

Перечислите в любом порядке социальные модели организаций И. Ансоффа.

**Пример ответа:**

1. Предпринимательская модель.
2. Филантропическая модель.

3. Популистская модель.
4. Социальная модели
5. Модель «бережливого капитализма».

**Описание технологии проведения:**

1. Подготовка к выполнению тестовых задания, заключающееся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестового задания.
3. Получение оценки.

**Критерии и шкалы оценивания:**

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) характер принятого решения);
- 2 балла – задание выполнено с незначительными ошибками, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование характера принятого решения, или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено, или ответ содержательно не соотнесен с заданием, или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

**Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения при тестировании**

| Критерии оценивания компетенций  | Уровень сформированности компетенций | Шкала оценок |
|--|--------------------------------------|--------------|
| Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий. | Повышенный уровень                   | Зачтено      |
| Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий. | Базовый уровень                      | Зачтено      |
| Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий. | Пороговый уровень                    | Зачтено      |
| Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий. | –                                    | Не зачтено   |

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и темы

индивидуальных реферативных заданий. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета.

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

*Задания раздела 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.*