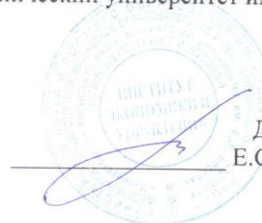




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭУ  
Е.С. Замбрицкая

20.02.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА***

Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы  
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очно-заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	4

Магнитогорск  
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления  
07.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ  
20.02.2024 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:  
доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук  О.В. Ибрагимова

Рецензент:  
директор ООО "Компания БИГ",  С.С. Войнов

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

является формирование ряда профессиональных компетенций, отражающих возможности:

- познакомить студентов с современными тенденциями социального развития персонала в аспекте отечественного и зарубежного опыта организационного управления;
- сформировать общее видение факторов внешнего и внутреннего окружения, влияющих на социальную среду организации и развитие персонала;
- познакомить студентов с основными принципами и методами гуманизации труда;
- обучение современным подходам и методам комплексного анализа социально-трудовых проблем организации;

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Управление социальным развитием персонала входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Трудовое право  
Адаптация персонала  
Социальное обеспечение РФ  
Социально-трудовые отношения

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Экономика управления персоналом  
Производственная – преддипломная практика  
Устойчивое развитие и ESG  
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием персонала» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-5	Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику
ПК-5.1	Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным развитием персонала
ПК-5.2	Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций
ПК-5.3	Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации



3.1 Организация, условия и охрана труда. Расстановка персонала	4				20	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	Устный опрос	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
3.2 Структура и задачи управления социальным развитием персонала					21,6	Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	Устный опрос	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
Итого по разделу					41,6			
4. Итоговый контроль								
4.1 Зачет	4							ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
Итого по разделу								
Итого за семестр		4		4	131,6		зачёт	
Итого по дисциплине		4		4	131,6		зачет	

## 5 Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

При обучении студентов данной дисциплине следует осуществлять следующие образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения).

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

3. Технологии проектного обучения – организация образовательного процесса в соответствии с алгоритмом поэтапного решения проблемной задачи или выполнения учебного задания. Проект предполагает совместную учебно-познавательную деятельность группы студентов, направленную на выработку концепции, установление целей и задач, формулировку ожидаемых результатов, определение принципов и методик решения поставленных задач, планирование хода работы, поиск доступных и оптимальных ресурсов, поэтапную реализацию плана работы, презентацию результатов работы, их осмысление и рефлексию.

Основные типы проектов:

Творческий проект, как правило, не имеет детально проработанной структуры; учебно-познавательная деятельность студентов осуществляется в рамках рамочного задания, подчиняясь логике и интересам участников проекта, жанру конечного результата (газета, фильм, праздник, издание, экскурсия и т.п.).

4. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе (межгрупповой диалог, дискуссия как спор-диалог).

5. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Формы учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных

технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540825> (дата обращения: 12.04.2024).

2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714> (дата обращения: 12.04.2024).

### **б) Дополнительная литература:**

1. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 12.04.2024).

2. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541204> (дата обращения: 12.04.2024).

### **в) Методические указания:**

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542664> (дата обращения: 13.04.2024).

### **г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**



### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	<a href="http://link.springer.com/">http://link.springer.com/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://host.megaprolib.net/MP0109/Web">https://host.megaprolib.net/MP0109/Web</a>
Российская Государственная библиотека. Каталоги	<a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации, комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: персональные компьютеры с пакетом MSOffice, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

## Приложение 1

В процессе самостоятельного изучения дисциплины, подготовки к семинарским занятиям студенту необходимо найти и изучить рекомендуемую литературу, действующие законодательные и нормативные акты. Для осмысления прочитанного материала студенту предлагается ответить на вопросы. Решение тестов, ситуационных и аналитических задач научит студентов самостоятельно принимать управленческие решения.

Организационно-методические рекомендации для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Семинар (лат. *seminarium* - буквально: «рассадник») – учебное занятие, в ходе которого организуется обсуждение фундаментальных или дискуссионных проблем изучаемой науки и связанной с ней практической деятельности.

В целях более подробного и адекватного современной ситуации анализа проблем управления студентам рекомендуется обращаться к периодической литературе и материалам средств массовой информации, в которой можно найти не только аналитические статьи по различным аспектам обозначенных в тематике семинарских занятий проблем, но и статистические данные, материалы прикладного характера, нормативные документы. Целесообразно не ограничиваться указанными источниками, а осуществлять собственный поиск теоретических и практических материалов, что является одним из элементов самостоятельной информационно-аналитической работы студентов.

Подготовка к семинарским занятиям по дисциплине должна включать следующие аспекты:

1) знакомство с соответствующими главами учебника; оптимальным был бы вариант работы не с одним учебником, так как разными авторами избран различный подход к предмету, и полезно понять особенности подходов, сравнить их, чтобы выработать свою позицию;

2) чтение конспекта лекции;

3) чтение и осмысление одного-двух источников из приведенного списка литературы.

Выбор дополнительных первоисточников, которые могут оказать помощь при подготовке к выступлению и позволят организовать на семинаре дискуссию, студент осуществляет по своему усмотрению, в соответствии со своими интересами, ориентируясь на вопросы семинарского занятия.

Выступление на семинаре должно быть достаточно аргументированным, занимать по времени не более трех минут. В ходе выступления желательно сопоставить точки зрения различных авторов на излагаемую проблему. Предпочтительно, чтобы по одному вопросу выступило несколько студентов, высказывая свои мнения, дополняя друг друга. В идеале семинарское занятие должно проходить в форме дискуссии. Результаты работы студентов на семинарских занятиях обязательно учитываются преподавателем при выставлении баллов.

## Содержание разделов дисциплины

### 1. Социальная среда организации как объект управления

Понятие, основные элементы и назначение социальной среды Понятие организации. Определение социальной сферы организации

Исторические предпосылки управления социальным развитием персонала

Содержание и формы управления социальным развитием персонала. Объект и субъект управления социальным развитием персонала. Реализация стратегии привлечения персонала, маркетинг персонала.

Гуманизация труда. Понятие и сущность гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда. Роль человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию.

Планирование работы с персоналом организации. Основы кадрового планирования в организации. Оперативный план работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Учет факторов социального развития в кадровом планировании. Маркетинг персонала. Сущность и принципы маркетинга персонала. Информационная и коммуникационная функция маркетинга персонала. Роль маркетинга персонала в формировании социальной среды организации. Критерии подбора и расстановки персонала, требования к должностям.

Совершенствование социально-психологической составляющей трудового процесса: социализация персонала, адаптация (понятие, виды, методы).

Совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса. Улучшение условий, охраны и безопасности труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве. Усиление мотивации и стимулирования работников. Создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности. Обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях.

Уровень и качество жизни. Удовлетворенность трудом.

Анализ работы персонала и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Оценка экономической и социальной эффективности службы УП.

## **2. Современные тенденции социального развития**

Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Приоритеты социального прогресса в современном мире. Критерии качества и условия жизни людей. Показатели качества жизненных условий, предложенные специалистами Российской Федерации.

Характеристики социальной сферы страны. Общие факторы, оказывающие существенное влияние на социальную среду организации. Важнейшие цели социальной политики современного государства.

Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации. Регулирование социальной сферы общества на федеральном уровне, на уровне субъектов Федерации, на региональном уровне, уровне организации.

Особенности социального партнерства в России. Механизм функционирования системы социального партнерства. Принципы функционирования социального партнерства.

Организации-субъекты системы социального партнерства.

## **3. Факторы социальной среды организации**

Организация, условия и охрана труда

Понятие и сущность фактора. Факторный анализ социальной среды организации  
Сущность условий труда. Охрана труда. Безопасность труда.

Мотивация персонала. Оценка труда персонала и стимулирование. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.

Сущность понятия «социально-психологический климат коллектива». Формирование трудового коллектива: подбор, расстановка персонала, трудовая адаптация и социализация. Особенности межличностных отношений в коллективе. Основы делового общения. Структура социально-психологического климата: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Виды и причины внутриорганизационных конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

Сущность социальной защиты работников. Понятие оптимальной продолжительности рабочего времени. Методы социального обеспечения. Этапы реформирования социального страхования.

Структура и задачи управления социальным развитием персонала. Основные задачи социальной службы организации. Анализ интеллектуального и нравственного

потенциала работников, культуры общения и особенностей взаимодействия сотрудников. Использование различных видов социальных и гуманитарных технологий. Условия соблюдения социальных норм. Разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство.

Основные функции социальной службы организации. Социальное прогнозирование и планирование. Организационно-распорядительные и координирующие функции. Побудительное стимулирование. Контроллинг персонала. Понятие социальной эффективности изменений в социальной среде организации.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-5: Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику		
ПК-5.1	Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным развитием персонала	<p>Вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Управление социальным развитием как фактор общественной стабильности.</li> <li>2 Система базовых понятий курса: «организация», «социальная среда», «социальная деятельность», «социальное развитие».</li> <li>3 Управление персоналом в контексте социального развития организации.</li> <li>4 Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.</li> <li>5 Методология учебной дисциплины «Управление социальным развитием организации»: объект, предмет, цели и задачи.</li> <li>6 Организация как социальная система. Приоритеты и направления социального развития организации</li> <li>7 Социальная ответственность организации перед обществом. Социальная функция миссии организации.</li> <li>8 Социальная ответственность организации перед своими сотрудниками. Понятие социального менеджмента.</li> <li>9 Кадровое планирование: понятие, виды, взаимосвязь с социальным развитием</li> <li>10 Функции и задачи социальной службы организации</li> <li>11 Социальная ответственность организации и социальная защита работников</li> <li>12 Мотивация персонала как фактор социального развития организации. Комплексный подход к мотивации (с учетом материального и нематериального стимулирования).</li> <li>13 Совершенствование условий, охраны и безопасности труда.</li> <li>14 Социально-психологический климат в коллективе как фактор социального развития организации.</li> <li>15 Гуманизация труда: понятие, ключевые направления.</li> <li>16 Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне. Содержание и структура коллективного договора.</li> <li>17 Уровни реализации социального партнерства..</li> <li>18 Традиционный и рациональный подходы к построению</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		организационной структуры управления социальными процессами.
ПК-5.2	Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций	<p>19 Становление и особенности системы социального партнерства в современной России.</p> <p>20 Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства.</p> <p>21 Социальная политика в Российской Федерации, ее влияние на организацию и личность работника</p> <p>22 Внешние факторы социального развития организации: факторы макроуровня (социальная политика, законодательство).</p> <p>23 Организационная культура как фактор социального развития.</p> <p>24 Социальные процессы в организации: адаптация, сотрудничество, соперничество, конфликты.</p> <p>25 Внешние факторы социального развития организации: факторы непосредственного окружения (природно-климатические, социально-культурные)</p> <p>26 Внутриорганизационные факторы социальных изменений: технические, экономические и социальные параметры организации</p> <p>27 . Социальные процессы в организации: обучение персонала, планирование карьеры.</p> <p>28 . Маркетинг персонала и его роль в формировании социальной среды организации</p> <p>29 Стратегия обеспечения компании человеческими ресурсами</p> <p>30 . Контроллинг и его роль в формировании социальной среды организации и управлении социальным развитием персонала</p> <p>31 . Хоторнский эксперимент Элтона Мэйо. Становление концепции человеческих отношений</p> <p>32 . Теории мотивации А.Маслоу, Ф. Герцберга, Д.Мак-Грегора.</p> <p>33 . Критерии подбора персонала, их выработка и место в стратегии обеспечения компании человеческими ресурсами</p> <p>34 . Программы и процедуры отбора персонала, их роль в формировании социальной среды организации</p> <p>35 . Оценка персонала как элемент системы развития персонала</p> <p>36 . Профорентация и профессионализация персонала как элементы системы управления развитием персонала</p> <p>37 Трудовая адаптация персонала и ее роль в формировании социально-психологического климата</p> <p>38 . Основные факторы социальных изменений в современном обществе.</p> <p>39 . Отечественный опыт управления социальным развитием: в период военного коммунизма</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-5.3	Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации	40 Эффективность управления социальными процессами на предприятиях. 41 Типы предприятий и особенности управления социальным развитием на них. 42 Аттестация персонала как метод его оценки. Роль аттестации в управлении социальным развитием персонала 43 Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала. 44 Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты. 45 Формы и направления планирования социального развития предприятия (организации). 46 Социальная организация предприятия. Социальные процессы функционирования и развития предприятия. 47 Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения. 48 История возникновения и институционализации функции управления социальными процессами в сфере экономической деятельности. 49 Особенности институционализации функции управления социальными процессами на производстве в России. 50 Определение концепции и составление плана социального развития предприятия. 51 Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практики его реализации в России. 52 Система социального партнерства за рубежом и ее основные модели.

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме по вопросам к зачету, который включает один теоретический вопрос и одно практическое задание.

**Показатели и критерии оценивания**

- «зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания учебного материала по теме, знает сущность дисциплины, свободно выполняет практические задания.

При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы. Дополнительным условием получения оценки могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

- «не зачтено» - выставляется при условии, если студент владеет отрывочными знаниями о сущности дисциплины, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.

