

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 29.06.2026 18:09:45  
Уникальный программный ключ:  
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.06 Управление социальным развитием персонала**  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом  
Профиль «Управление персоналом организации и государственной  
службы»  
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом  
(наименование образовательной программы)

Бакалавр  
(квалификация)

Очная форма обучения  
(форма обучения)

Год набора - 2025

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**Заведующий кафедрой:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

*Рабочая программа дисциплины Б1.В.06 Управление социальным развитием персонала одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС*

протокол № 9 от «05» марта 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Цель изучения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» — формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, что в конечном итоге, с одной стороны, должно открывать возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой — стимулировать экономическую эффективность организации.	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1. Овладение понятийным аппаратом, описывающим принципы управления социальным развитием персонала;	
2. Приобретение навыков анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации;	
3. Формирование умений разрабатывать планы (программы) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы;	
4. Ознакомление с задачами регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений.	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
<i>1.3.1. Дисциплина "Управление социальным развитием персонала" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Качество и уровень жизни населения	
Основы карьеры и социальный успех	
Проектирование моделей управления персоналом организации	
Технологии разработки и принятия кадровых решений	
Командообразование и лидерство	
Управление человеческими ресурсами	
<i>1.3.2. Дисциплина "Управление социальным развитием персонала" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Социальное лидерство в системе управление персоналом	
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	
Социальная политика в сфере труда	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКс-6.2: Способен идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом; владеет методами и процедурами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	подходы к идентификации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 2</b>	подходы к идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 3</b>	подходы к идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом; методы и процедуры оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	использовать подходы к идентификации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 2</b>	использовать подходы к идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 3</b>	использовать подходы к идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом и методы оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	подходами к идентификации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 2</b>	подходами к идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 3</b>	подходами к идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом и методами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	

<i>ПКс-6.3: Знает принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; разрабатывает и реализует программы адаптации персонала</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 2</b>	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
<b>Уровень 3</b>	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; методики разработки и реализации программы адаптации персонала
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	использовать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 2</b>	использовать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
<b>Уровень 3</b>	использовать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; использовать методики разработки и реализации программы адаптации персонала
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	основами формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 2</b>	основами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
<b>Уровень 3</b>	основами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; методиками разработки и реализации программы адаптации персонала

***В результате освоения дисциплины "Управление социальным развитием персонала"***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	способы определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе с учётом особенностей поведения и интересов других участников
	принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья
	способы разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации и социальной адаптации персонала
	подходы к определению потребности организации в развитии персонала, методы разработки планов по обучению и развитию персонала
	подходы к разработке социальных программ, системы выплат работникам социальных льгот
	принципы организации переговоров с профессиональными союзами, общественными организациями и государственными органами
	методы планирования мероприятий по развитию персонала, подходы к формированию кадрового резерва
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учётом особенностей поведения и интересов других участников
	использовать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья
	разрабатывать стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации и социальной адаптации персонала
	определять потребности организации в развитии персонала, разрабатывать планы по обучению и развитию персонала
	разрабатывать социальные программы, применять системы выплат работникам социальных льгот
	организовывать переговоры и взаимодействовать с профессиональными союзами и общественными организациями
	планировать мероприятия по развитию персонала, формировать кадровый резерв
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе с учётом особенностей поведения и интересов других участников

	навыками использования принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья
	навыками разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации и социальной адаптации персонала
	навыками планирования мероприятий по развитию персонала, формирования кадрового резерва
	навыками определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов по обучению и развитию персонала
	навыками разработки социальных программ, применения систем выплат работникам социальных льгот
	навыками организации переговоров и взаимодействия с профессиональными союзами и общественными организациями

### 1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

#### *Промежуточная аттестация*

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление социальным развитием персонала" видом промежуточной аттестации является Зачет

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление социальным развитием персонала" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала</b>						
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Лек/	5	4	ПКс-6.2	Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.4Л3.1 Э1 Э2	0	
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Сем зан/	5	2	ПКс-6.3	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2 Э4	0	
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Ср/	5	8	ПКс-6.2 ПКс-6.3	Л1.1Л2.3Л3.1 Э2 Э3	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Лек/	5	4	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

				Л2.3Л3.1 Э4		
1.2. Управление социальным развитием персонала /Сем зан/	5	2	ПКс-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3 Э4	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Ср/	5	7	ПКс-6.2 ПКс-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э2 Э3	0	
1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала /Лек/	5	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала /Сем зан/	5	2	ПКс-6.3	Л1.1Л2.3Л3. 1 Л3.2 Э1 Э4	0	
1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала /Ср/	5	4	ПКс-6.2 ПКс-6.3	Л1.1Л2.3Л3. 1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации</b>						
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Лек/	5	0	ПКс-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э3 Э4	0	
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Сем зан/	5	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э3 Э4	0	
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Ср/	5	2	ПКс-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э3 Э4	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Лек/	5	2	ПКс-6.2 ПКс-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Сем зан/	5	4	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э2 Э3	0	
2.2. Влияние на организацию и личность	5	5	ПКс-6.3	Л1.1Л2.1	0	

работника социальной политики государства /Ср/				Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э2 Э3		
2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом /Лек/	5	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.3Л3.1 1 Э1 Э2	0	
2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом /Сем зан/	5	2	ПКс-6.2 ПКс-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Э2 Э3	0	
2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом /Ср/	5	4	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э3	0	
2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации /Лек/	5	2	ПКс-6.3	Л1.1Л2.3Л3.1 1 Э2 Э3	0	
2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации /Сем зан/	5	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации /Ср/	5	4	ПКс-6.3	Л1.1Л2.3Л3.1 1 Л3.2 Э3 Э4	0	
/Конс/	5	2			0	
/Каттэк/	5	4			0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Управление социальным развитием персонала" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (Сем), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются данные справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип

научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Семинарские занятия предполагают аудиторную работу студентов (или в режиме видеоконференции) по усвоению знаний тем лекций в форме устного опроса, дискуссий, выступления с докладами и их обсуждения. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме тезисов доклада

## РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>			
<b>1. Основная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	О. Е. Стеклова	Управление социальным развитием персонал: учебное пособие (104 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2016
Л1.2	Егоршин А. П., Гуськова И.В.	Егоршин, А. П. Управление социальным развитием персонала : учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. — Москва : ИНФРА-М (336 с.)	Москва : ИНФРА-М, 2024
<b>2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л2.2	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020
Л2.3	Бабич А. М., Попков А. А., Слоботчиков О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие (296)	Москва : Институт мировых цивилизаций, 2021
Л2.4	Стадник А. М., Смирнов С.Н.	Управление социальным развитием персонала : учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом всех форм обучения / А. М. Стадник, С. Н. Смирнов ; Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС (164 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023
<b>3. Методические разработки</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Смирнов С.Н.	Управление социальным развитием персонала: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной/заочной форм обучения (32 стр.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022
Л3.2	Смирнов С.Н.	Методические рекомендации по выполнению самостоятельных работ по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» всех форм обучения / С. Н. Смирнов ; ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

Авторы,	Заглавие	Издательство, год
	экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС (33 с.)	
<b>4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>		
Э1	ЭБС «ЛАНЬ»	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
Э2	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	<a href="https://znanium.ru">https://znanium.ru</a>
Э4	ЭБС «SOCHUM»	<a href="https://sochum.ru">https://sochum.ru</a>
<b>4.3. Перечень программного обеспечения</b>		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: - Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.) - 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License) - AIMP (лицензия LGPL v.2.1) - STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use) - GIMP (лицензия GNU General Public License) - Inkscape (лицензия GNU General Public License).		
<b>4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>		
Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС Донецкого филиала РАНХиГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPBooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.		
<b>4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>		
Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий: рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.		

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<b>5.1. Контрольные вопросы и задания</b>
Перечень контрольных вопросов для самоподготовки: 1. Социальные факторы и производительность труда. 2. Методика распределения прибыли. 3. Экономические основы социального партнерства. 4. Принципы разработки стратегии социальной поддержки персонала. 5. Содержание плана социальной стратегии. 6. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. 7. Необходимость социальной направленности современных государств. 8. Планирование и показатели социального развития организации. 9. Организация в социальной среде. 10. «Постсоциалистические» и «посткапиталистические» организации. 11. Комплекс факторов социальной среды. 12. Резервы социального развития коллектива предприятия. 13. Основные проблемы социального развития коллектива. 14. Влияние социальных факторов на производительность труда. 15. Основы разработки социальной стратегии предприятия.
<b>5.2. Темы письменных работ</b>
Качество трудовой жизни. Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством. Показатели социального развития организации. Социальные условия труда. Социальная инфраструктура Планирование социального развития на предприятии. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными

работниками.  
Социальное партнёрство.  
Корпоративная солидарность.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление социальным развитием персонала" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".  
Фонд оценочных средств дисциплины "Управление социальным развитием персонала" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Деловая и/или ролевая игра  
Кейс-задача  
Коллоквиум  
Контрольная работа  
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты  
Доклад, сообщение

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.