УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Менеджмент и маркетинг в молодежной политике
Направление подготовки	39.03.03. «Организация работы с молодежью»
Профиль подготовки	Современные технологии организации работы с молодежью
Год набора	2026

Составитель:
к.э.н., доц.
Огородникова Ю.Г.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 7
4. Структура и содержание дисциплины 8
   - 4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 8
   - 4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 13
   - 4.3 Планы практических и семинарских занятий 17
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 23
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 26
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 27
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 27

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью курса «Менеджмент и маркетинг в молодежной политике» сформировать у будущего бакалавра по направлению 39.03.03 «Организация работы с молодежью» комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) для критического анализа и содержательного объяснения социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов для планирования и организации массовых мероприятий для молодежи.

Задачи дисциплины:

- выработать у студентов навыки анализа и обобщения профессиональной информации на основе научных теорий, концепций, подходов
- выработать у студентов навыки организации и планирования массовых мероприятий для молодежи, организации работы с молодыми людьми в молодёжных сообществах по месту жительства, учёбы, работы, отдыха, временного пребывания молодёжи

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины Менеджмент и маркетинг в молодежной политике у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин Государственная молодежная политика в Российской Федерации, Основы экономической и финансовой культуры, Региональная и муниципальная молодежная политика, Основы эффективных коммуникаций, Командообразование и лидерство.

Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Государственная молодежная политика в Российской Федерации
Основы экономической и финансовой культуры
Региональная и муниципальная молодежная политика
Основы эффективных коммуникаций
Командообразование и лидерство

Менеджмент и маркетинг в молодежной политике

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Молодежное предпринимательство
Управление молодежными проектами
Карьерные стратегии молодежи

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Менеджмент и маркетинг в молодежной политике» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Организация работы с молодежью»:

ОПК-2: «Способен к критическому анализу и содержательному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов»

ОПК-5: «Способен планировать и организовывать массовые мероприятия для молодежи»

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-2	
ОПК-2.1 Анализирует и обобщает профессиональную информацию на основе научных теорий, концепций, подходов	ОПК-2.1 З.9 Знает теоретические основы менеджмента в молодежной политике; систему управления реализацией государственной молодежной политики на федеральном, региональном (муниципальном) уровне, роль и значение управленческой деятельности в рамках социально-экономических систем
Компетенция ОПК-5	
ОПК-5.3 Владеет навыками организации и планирования массовых мероприятий для молодежи, организации работы с молодыми людьми в молодёжных сообществах по месту жительства, учёбы, работы, отдыха, временного пребывания молодёжи	ОПК-5.3 З.4 Знает основные подходы к управлению современной организацией; современные методы организационного развития; особенности организации и управления молодежными и детскими общественными объединениями ОПК-5.3 У.4 Умеет выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения; организовать и планировать работу с молодыми людьми в молодежных сообществах; планировать и организовывать массовые мероприятия; организовывать молодежные и детские общественные объединения и управлять ими ОПК-5.3 В.4 Владеет навыками организации и планирования массовых мероприятий в детских и молодежных общественных организациях и объединениях; навыками использовать инновационные

	организационные и управленческие технологии в работе с молодежью

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Модульная разбивка курса					
Направление: Организация работы с молодежью Дисциплина: Менеджмент и маркетинг в молодежной политике					
Название модулей	Количество аудит. часов		Самостоятельная работа	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очное/ заочное	Практика очное/ заочное			
Модуль 1.					
Тема 1. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы	2/2	2/	7/10	11/12	ОПК-2.1 З9
Тема 2. Административный подход в молодежной политике	2/	2/2	7/10	11/12	
Тема 3. Молодежное общественное объединение как субъект реализации государственной молодежной политики	4/	2/2	7/10	13/12	
Тема 4 Процессный подход в молодежной политике	4/	2/	7/10	13/10	
Модуль 2.					
Тема 5. Мотивация как функция менеджмента молодежной политики*	4/	2/2	7/10	13/12	ОПК-2.1 З9

Тема 6. Методы управления в молодежных организациях	2/2	2/	7/10	11/12	
Тема 7. Управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью	2/2	2/	9/14	13/16	
Тема 8. Кадровая политика в молодежной сфере	2/	4/	7/10	13/10	
Модуль 3.					
Тема 9. Маркетинг взаимоотношений как философия взаимодействия с молодежью на рынке труда.	2/	4/	7/10	13/10	ОПК-2.1 З 9
Тема 10. Маркетинговый подход в реализации молодежных целевых программ.	2/2	4/	9/14	15/16	
Модуль 4.					
Тема 11. Социальное партнерство в молодежной среде	2/	2/2	5/10	9/12	ОПК-2.1 З9 ОПК-5.3 З4 У4 В4
Тема 12. Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы	2/	2/	5/10	9/10	
Подготовка к экзамену			18/18/	18/18	

ИТОГО	30/8	30/8	84/128	144/144	

* Данная тема изучается с элементами интерактивных методов обучения

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на четыре логически завершенных и взаимосвязанных между собой модуля, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя четыре учебные темы.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен

- знать государственную молодежную политику как объект менеджмента молодежной сферы (ОПК-2.1 З9.)
- знать административный подход в молодежной политике (ОПК-2.1 З9)
- знать молодежное общественное объединение как субъект реализации государственной (ОПК-2.1 З.9)
- знать процессный подход в молодежной политике (ОПК-2.1 З9)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется реферативным и устным опросом.

Модуль 2 включает в себя четыре учебные темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен

- знать мотивацию как функцию менеджмента молодежной политики (ОПК-2.1 З.9)
- знать методы управления в молодежных организациях (ОПК-2.1 З9)
- знать управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью (ОПК-2.1 З.9)
- знать кадровую политику в молодежной сфере (ОПК-2.1 З9)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется тестовым, устным опросом.

Модуль 3 включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен

- знать концепцию «4С» в реализации молодежных проектов (ОПК-2.1 З9)
- знать маркетинговые подходы к взаимодействию с молодежными группами (ОПК-2.1 З9)
- знать планирование коммерческой деятельности: основные этапы реализации (ОПК-2.1 З9)
- знать принципы «4С» и «4П» в управлении молодежными процессами (ОПК-2.1 З9)
- знать процесс обмена в управления молодежной политикой (ОПК-2.1 З9)
- знать маркетинговый подход в реализации молодежных целевых программ (ОПК-2.1 З9)

По результатам освоения модуля проводится устный, тестовый опрос и решаются практические задачи.

Модуль 4 включает в себя две учебные темы.

В результате изучения третьего модуля студент должен

- знать социальное партнерство в молодежной среде (ОПК-2.1 З9)

- знать современные процессы и явления молодежной сферы (ОПК-2.1 З9)

- знать теоретические основы менеджмента в молодежной политике (ОПК-2 З9)

- знать систему управления реализацией государственной молодежной политики на федеральном, региональном (муниципальном) уровне, роль и значение управленческой деятельности в рамках социально-экономических систем (ОПК-2.1 З9)

- знать основные подходы к управлению современной организацией; современные методы организационного развития (ОПК-5.3 З4)

- знать особенности организации и управления молодежными и детскими общественными объединениями (ОПК-5.3 З4)

- уметь выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения (ОПК-5.3 У4)

- уметь организовать и планировать работу с молодыми людьми в молодежных сообществах; планировать и организовывать массовые мероприятия; организовывать молодежные и детские общественные объединения и управлять ими (ОПК-5.3 У4)

- владеть навыками участвовать в организации и планировании массовых мероприятий в детских и молодежных общественных организациях и объединениях (ОПК-5.3 В4)

- владеть навыками использовать инновационные организационные и управленческие технологии в работе с молодежью (ОПК-5.3 В4)

По результатам освоения модуля проводится контрольная работа, решаются практические задачи.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы

Понятие молодежи. Структура и динамика молодежи. Современные тенденции развития и проблемы молодежи в условиях рынка. Понятие личностно профессиональной конкурентоспособности. Современные методы привлечения и закрепления молодежи в рамках воспроизводящих систем на региональном уровне. Современные проблемы и тенденции реализации учащейся / работающей молодежи.

Роль государственной поддержки молодежи. Структура органов управления и регламентирования реализации молодежной политики на федеральном / региональном уровне.

Тема 2. Административный подход в молодежной политике

Административный подход в управленческой деятельности. Понятие администрирования. Административная школа управления. Принципы административной деятельности. Технологии администрирования в менеджменте молодежной политики. Регламентация управленческой деятельности: понятие, сущность, содержание.

Тема 3. Молодежное общественное объединение как субъект реализации государственной молодежной политики

Понятие, определение социальной организации. Организационно-правовые формы НКО, молодежных организаций. Системный подход к управлению организацией: понятие системы, эволюция и сущность современного системного подхода. Систематизация процессов управления. Внешняя среда организации: макроокружение, деловая среда организации и факторы внутриорганизационных изменений. Содержание деловой среды субъекта, реализующего государственную молодежную политику. Понятия жизненного цикла организации, инертности управления, управленческого потенциала.

Тема 4. Процессный подход в молодежной политике

Функции менеджмента: основные, дополнительные. Цель как интеграция управления. Цели: классификация, требования. Стратегическое планирование при реализации ГМП на региональном (муниципальном уровне). Определение стратегии развития на основе матриц.

Тактическое и оперативное планирование на уровне организации (при оказании услуг молодежи, поддержке молодежных и общественных объединений).

Функция координации как элемент развития стратегического управления. Понятие координации. Специфика координации деятельности творческих подразделений.

Функция организации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура. Организационное проектирование. Иерархия управления и функциональные уровни, понятие и сущность масштаба управляемости. Организационные структуры управления в молодежной сфере: структурно-целевая, программно - функциональная.

Тема 5. Мотивация как функция менеджмента молодежной политики

Функция мотивации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура. Роль мотивации в повышении производительности, результативности деятельности организации.

Традиционные теории мотивации: содержание и сущность. Основные подходы к мотивации исполнителей. Подходы к мотивации руководителей. Содержательные теории: Маслоу, Альдерфор, Герцберга, Мак-Клелдонда, Мак-Гредора. Процессуальные теории: Врума и Адамса, Портера-Лоулера.

Современные подходы к проектированию нетрадиционных систем мотивации. Нетривиальные системы мотивации: сущность, содержание. Основные мотиваторы. Нетрадиционные системы мотивации в сфере молодежной политики (на примере деятельности волонтера).

Тема 6. Методы управления в молодежных организациях

Метод проектного управления организацией. Роль матричной организационной структуры. Понятие саморазвития организации.

Организация работы малых групп. Методы повышения эффективности работы малых групп. Современные формы мотивации малых групп. Современные (гибкие) формы оплаты труда малых групп. Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения. Маркетинговые подходы к менеджменту: маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.

Тема 7. Управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью

Профессиональные и личностные требования к специалисту молодежной сферы как к управленцу. Моральные и этические требования к специалистам в соответствии с функциональными обязанностями.

Современные методы оценки деятельности менеджеров. Комплексные подходы к оценке управленческого труда. Специфика и проблематика проектирования системы оценки административно-управленческого персонала некоммерческой, непроизводственной сферы.

Функционально-стоимостной анализ как метод определения эффективности управленческой деятельности специалиста непроизводственной сферы. Функционально-стоимостной анализ: экономическая и организационная сущность. Понятие относительной стоимости, относительной значимости. Практические навыки по выработке рекомендаций по совершенствованию деятельности специалиста молодежной сферы.

Тема 8. Кадровая политика в молодежной сфере

Управление кадрами субъекта молодежной политики: структура, сущность кадровой политики. Типы кадровой политики. Элементы кадровой политики и сущность их реализации: подбор кадров, набор и отбор кадров, оценка персонала (понятие комплексной оценки специалиста непроизводственной сферы), формирование кадрового резерва и организация работы с ним. Современные методы развития персонала.

Эффективность реализации элементов кадровой политики. Этапы реализации кадровой политики. Роль кадровой политики в системе менеджмента. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации. Состав и структура персонала организации. Штатное расписание.

Тема 9. Маркетинг взаимоотношений как философия взаимодействия с молодежью на рынке труда.

Концепция «4С» в реализации молодежных проектов. Маркетинговые подходы к взаимодействию с молодежными группами. Молодежь в современных концепциях менеджмента. Планирование коммерческой деятельности: основные этапы реализации.

Тема 10. Маркетинговый подход в реализации молодежных целевых программ.

Принципы «4С» и «4П» в управлении молодежными процессами. Процесс обмена в управления молодежной политикой. Социальное одобрение как результат, эффективного обмена.

Тема 11. Социальное партнерство в молодежной среде

Взаимодействие субъекта молодежной сферы с внешней средой. Понятие и
сущность социального партнерства. Эволюция социального партнерства. Факторы развития социального партнерства. Принципы реализации социального партнерства в молодежной политике. Тенденции развития социального партнерства в молодежной сфере. Современные формы и технологии социального партнерства в молодежной политике.

Субъекты социального партнерства в молодежной сфере. Организационно-методическая поддержка взаимодействий субъектов. Само презентация субъекта молодежной политики на региональном (муниципальном) уровне. Поддержка функционирования субъекта со стороны органов государственного управления; со стороны региональных бизнес - структур. Франдрайзанг: понятие, сущность. Франдрайзинг как технология социального партнерства в сфере молодежной политики. Современные проблемы взаимодействия. Задачи современной мобилизации в реализации молодежной политики посредствам совершенствования социального партнерства.

Тема 12. Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы

Государство как субъект управления молодежной политикой в процессе глобализации. Современные факторы, влияющие на усложнение государственной молодежной политики как объекта менеджмента молодежной политики. Модернизация государственного управления молодежной политикой.

Интеграция управленческих функций. Процессы консолидации общества. Развитие менеджмента молодежной политики под влиянием процессов глобализации. Современные процессы и проблемы глобализации, определяющие специфику развития ГМП.

4.3. Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы

Вопросы для обсуждения

1.Понятие молодежи.

2.Структура и динамика молодежи.

3.Современные тенденции развития и проблемы молодежи в условиях рынка.

4.Понятие личностно профессиональной конкурентоспособности. 5.Современные методы привлечения и закрепления молодежи в рамках воспроизводящих систем на региональном уровне.

6.Современные проблемы и тенденции реализации учащейся / работающей молодежи.

7.Роль государственной поддержки молодежи.

8.Структура органов управления и регламентирования реализации молодежной политики на федеральном / региональном уровне.

Практическое задание:

Составить схему межведомстенного воздействия органов по делам молодежи на примере МО город Казань.

Тема 2. Административный подход в молодежной политике

Вопросы для обсуждения

1.Административный подход в управленческой деятельности.

2.Понятие администрирования.

3.Административная школа управления.

4.Принципы административной деятельности.

5.Технологии администрирования в менеджменте молодежной политики. 6.Регламентация управленческой деятельности: понятие, сущность, содержание.

Практическое задание:

Приведите примеры технологий администрирования в менеджменте молодежной политики на МО региона.

Тема 3. Молодежное общественное объединение как субъект реализации государственной молодежной политики

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, определение социальной организации.
2. Организационно-правовые формы НКО, молодежных организаций.
3. Системный подход к управлению организацией: понятие системы, эволюция и сущность современного системного подхода.
4. Систематизация процессов управления.
5. Внешняя среда организации: макроокружение, деловая среда организации и факторы внутриорганизационных изменений.
6. Содержание деловой среды субъекта, реализующего государственную молодежную политику.
7. Понятия жизненного цикла организации, инертности управления,

управленческого потенциала.

Практическое задание:

Приведите примеры жизненного цикла организаций.

Тема 4. Процессный подход в молодежной политике

Вопросы для обсуждения

1.Функции менеджмента: основные, дополнительные.

2.Цель как интеграция управления. Цели: классификация, требования.

3.Стратегическое планирование при реализации ГМП на региональном (муниципальном уровне).

4.Определение стратегии развития на основе матриц.

5.Тактическое и оперативное планирование на уровне организации (при оказании услуг молодежи, поддержке молодежных и общественных объединений).

6.Функция координации как элемент развития стратегического управления. 7.Специфика координации деятельности творческих подразделений.

8.Функция организации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура.

9.Организационное проектирование.

10.Иерархия управления и функциональные уровни, понятие и сущность масштаба управляемости.

11.Организационные структуры управления в молодежной сфере: структурно-целевая, программно - функциональная.

Практическое задание:

Приведите примеры организационных структур управления в молодежной сфере: структурно-целевой и программно-функциональной.

Тема 5. Мотивация как функция менеджмента молодежной политики

Вопросы для обсуждения

1.Функция мотивации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура.

2.Роль мотивации в повышении производительности, результативности деятельности организации.

3.Традиционные теории мотивации: содержание и сущность.

4.Основные подходы к мотивации исполнителей.

5.Подходы к мотивации руководителей.

6.Содержательные теории:

- Маслоу;
- Альдерфор;
- Герцберга,;
- Мак-Клелдонда;
- Мак-Гредора.

7. Процессуальные теории:

- Врума и Адамса;
- Портера-Лоулера.

8.Современные подходы к проектированию нетрадиционных систем мотивации.

9.Нетривиальные системы мотивации: сущность, содержание.

10.Основные мотиваторы.

11.Нетрадиционные системы мотивации в сфере молодежной политики (на примере деятельности волонтера).

Практическое задание:

Приведите примеры использования теорий мотивации на практике.

Тема 6. Методы управления в молодежных организациях

Вопросы для обсуждения

1.Метод проектного управления организацией.

2.Роль матричной организационной структуры. Понятие саморазвития организации.

3.Организация работы малых групп.

4. Методы повышения эффективности работы малых групп.

5.Современные формы мотивации малых групп.

6.Современные (гибкие) формы оплаты труда малых групп.

7.Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения.

7.Маркетинговые подходы к менеджменту: маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.

Практическое задание:

Приведите конкретные примеры современных форм мотивации малых групп.

Тема 7. Управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью

Вопросы для обсуждения

1.Профессиональные и личностные требования к специалисту молодежной сферы как к управленцу.

2. Моральные и этические требования к специалистам в соответствии с функциональными обязанностями.

3.Современные методы оценки деятельности менеджеров.

4.Комплексные подходы к оценке управленческого труда.

5.Специфика и проблематика проектирования системы оценки административно-управленческого персонала некоммерческой, непроизводственной сферы.

6.Функционально-стоимостной анализ как метод определения эффективности управленческой деятельности специалиста непроизводственной сферы.

7.Функционально-стоимостной анализ: экономическая и организационная сущность.

8.Понятие относительной стоимости, относительной значимости. 9.Практические навыки по выработке рекомендаций совершенствования деятельности специалиста молодежной сферы.

Практическое задание:

Подготовьте межведомственную программу по патриотическому воспитанию молодежи МО город «Н».

Тема 8. Кадровая политика в молодежной сфере

Вопросы для обсуждения

1.Управление кадрами субъекта молодежной политики: структура, сущность кадровой политики.

2.Типы кадровой политики.

3.Элементы кадровой политики и сущность их реализации:

- подбор кадров;

- набор и отбор кадров;

-оценка персонала (понятие комплексной оценки специалиста непроизводственной сферы);

- формирование кадрового резерва и организация работы с ним.

4.Современные методы развития персонала.

5.Эффективность реализации элементов кадровой политики.

6.Этапы реализации кадровой политики.

7.Роль кадровой политики в системе менеджмента.

8.Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации. Состав и структура персонала организации.

8.Штатное расписание.

Практическое задание:

Приведите примеры взаимосвязи кадровой политики и кадровой стратегии конкретной организации.

Тема 9. Маркетинг взаимоотношений как философия взаимодействия с молодежью на рынке труда.

Вопросы для обсуждения

1. Маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.
2. Концепция «4С» в реализации молодежных проектов.
3. Маркетинговые подходы к взаимодействиюс молодежными группами.
4. Молодежь в современных концепциях менеджмента.
5. Планирование коммерческой деятельности: основные этапы реализации.

Тема 10. Маркетинговый подход в реализации молодежных целевых программ.

Вопросы для обсуждения

1. Принципы «4С» и «4П» в управлении молодежными процессами.
2. Процесс обмена в управления молодежной политикой.
3. Социальное одобрение как результат, эффективного обмена.

   Практическое задание:

   Маркетинговый план организации молодежной политики: цель, задачи и миссия; аудит текущей ситуации; выбор стратегии реализации программ; «СТЭП» и «СВОТ» анализ; выработка

конкурентных преимуществ и дополнительной ценности проекта; программа реализации и контроля молодежных программ.

Тема 11. Социальное партнерство в молодежной среде

Вопросы для обсуждения

1. Взаимодействие субъекта молодежной сферы с внешней средой.
2. Понятие и сущность социального партнерства.
3. Эволюция социального партнерства.
4. Факторы развития социального партнерства.
5. Принципы реализации социального партнерства в молодежной политике.
6. Тенденции развития социального партнерства в молодежной сфере.
7. Современные формы и технологии социального партнерства в молодежной политике.
8. Субъекты социального партнерства в молодежной сфере.
9. Организационно-методическая поддержка взаимодействий субъектов.
10. Самопрезентация субъекта молодежной политики на региональном (муниципальном) уровне.
11. Поддержка функционирования субъекта со стороны органов государственного управления; со стороны региональных бизнес - структур.
12. Франдрайзанг: понятие, сущность.
13. Франдрайзинг как технология социального партнерства в сфере молодежной политики.
14. Современные проблемы взаимодействия.
15. Задачи современной мобилизации в реализации молодежной политики посредствам совершенствования социального партнерства.

Практическое задание:

Подготовить социальный проект «Волонтеры 21 века».

Тема 12. Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы

Вопросы для обсуждения

1. Государство как субъект управления молодежной политикой в процессе

глобализации.

2. Современные факторы, влияющие на усложнение государственной молодежной политики как объекта менеджмента молодежной политики.
3. Модернизация государственного управления молодежной политикой.
4. Интеграция управленческих функций. Процессы консолидации общества.
5. Развитие менеджмента молодежной политики под влиянием процессов глобализации.
6. Современные процессы и проблемы глобализации, определяющие специфику развития ГМП

Практическое задание:

Составьте годовое планирование деятельности МОО (по одному из направлений работы).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в

учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Специфика и особенности менеджмента в рыночной экономике России.
2. Современная теория и практика менеджмента в России.
3. Понятие «менеджмент» и «социальный менеджмент».
4. Основные школы и направления в менеджменте.
5. Понятие молодежи. Структура и динамика молодежи.
6. Современные тенденции развития и проблемы молодежи в условиях рынка.
7. Понятие личностно-профессиональной конкурентоспособности.
8. Современные тенденции привлечения и закрепления молодежи в рамках воспроизводящих систем на региональном уровне.
9. Хозяйственные стратегии в управлении фирмой.
10. Цели и задачи бизнес-планирования. Бизнес-план как инструмент стратегического управления.
11. Принципы планирования. Система планирования на предприятии.
12. Управление изменениями. Организационные задачи и организационные отношения.
13. Основные принципы эффективного менеджмента организации.
14. Инновационный менеджмент. Управление развитием.
15. Цели, задачи и принципы инновационного менеджмента.
16. Коммуникация как вид целевого взаимодействия в менеджменте.
17. Принципы деловой коммуникации в менеджменте.
18. Трудовая мотивация как функция управления на фирме.
19. Управленческие решения. Факторы, влияющие на качество и последствия управленческого решения.
20. Процесс принятия управленческого решения.
21. Должностная модель в деятельности менеджера. Работа менеджера.
22. Делегирование полномочий в организационной практике в менеджменте.

23. Стили управления в менеджменте. Власть и лидерство.
24. Природа и функции трудовых конфликтов.
25. Управление конфликтами. Цели и задачи, программа, процесс.
26. Организационная культура фирмы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18459-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582951
2. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / под редакцией Т. А. Лукичёвой, Н. Н. Молчанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 386 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16503-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583463

Дополнительная литература

1. Интернет-маркетинг : учебник для вузов / под общей редакцией О. Н. Жильцовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 335 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15098-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582971
2. Ковалева, А. В. Основы социальной рекламы : учебник для вузов / А. В. Ковалева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 145 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12757-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/566900
3. Красовская, Н. В. Событийный маркетинг : учебник для вузов / Н. В. Красовская. — 3-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18674-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/566838

Интернет-ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop.ru)
2. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» (https://urait.ru)
3. Административно-управленческий портал (http://www.aup.ru/books/m884/)

7.Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8.Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-2

«Способен к критическому анализу и содержательному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов» в части дисциплины «Менеджмент и маркетинг в молодежной политике»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	- знает - систему управления реализацией государственной молодежной политики на федеральном, региональном (муниципальном) уровне - знает роль и значение управленческой деятельности в рамках социально-экономических систем - знает теоретические основы менеджмента в молодежной политике - знает основные подходы к управлению современной организацией	Устный опрос Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	- знает - систему управления реализацией государственной молодежной политики на федеральном, региональном (муниципальном) уровне; - знает роль и значение управленческой деятельности в рамках социально-экономических систем - знает основные подходы к управлению современной организацией; - знает теоретические основы менеджмента в молодежной политике - знает современные методы организационного развития; - знает основные принципы построения оптимальной организационной структуры управления	Устный опрос Реферат Экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)**	- знает - систему управления реализацией государственной молодежной политики на	

	(От 86 до 100 баллов)	федеральном, региональном (муниципальном) уровне - знает роль и значение управленческой деятельности в рамках социально-экономических систем - знает основные подходы к управлению современной организацией; - знает теоретические основы менеджмента в молодежной политике - знает современные методы организационного развития - знает основные принципы построения оптимальной организационной структуры управления - знает технологии реализации социального партнерства в сфере молодежной политики - знает систему управления реализацией государственной молодежной политики на федеральном, региональном (муниципальном) уровне, роль и значение управленческой деятельности в рамках социально-экономических систем - знает основные подходы к управлению современной организацией; - знает современные методы организационного развития - знает особенности организации и управления молодежными и детскими общественными объединениями	Устный опрос Решение тестовых задач Контрольная работа Экзамен

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-5

«Способен планировать и организовывать массовые мероприятия для молодежи» в части дисциплины «Менеджмент и маркетинг в молодежной политике»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВО) (от 60 до 70 баллов)	- знает современные методы организационного развития - знает основные подходы к управлению современной организацией - знает технологии реализации социального партнерства в сфере молодежной политики	Устный опрос Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	- знает современные методы организационного развития - знает основные подходы к управлению современной организацией - знает технологии реализации социального партнерства в сфере молодежной политики - знает современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы - знает формирование системы мотивации - умеет применять на практике навыки оценки социально-экономических последствий управленческой деятельности - владеет навыками участвовать в развитии аналитической деятельности в молодежной в молодежной среде	Устный опрос Реферат Экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- знает основные подходы к управлению современной организацией - знает технологии реализации социального партнерства в сфере молодежной политики - знает современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы - знает формирование системы мотивации	Устный опрос Решение тестовых задач

		- знает современные методы организационного развития - знает основные подходы к управлению современной организацией; - знает современные методы организационного развития - знает особенности организации и управления молодежными и детскими общественными объединениями - умеет применять на практике навыки оценки социально-экономических последствий управленческой деятельности - умеет выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные -- умеет организовать и планировать работу с молодыми людьми в молодежных сообществах; - умеет планировать и организовывать массовые мероприятия; организовывать молодежные и детские общественные объединения и управлять ими - владеет навыками участвовать в развитии аналитической деятельности в молодежной в молодежной среде - владеет навыками участвовать в организации и планировании массовых мероприятий в детских и молодежных общественных организациях и объединениях - владеет навыками использовать инновационные организационные и управленческие технологии в работе с молодежью	Контрольная работа Экзамен

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов, их анализ и определения путей повышения экономической эффективности, полученных в результате анализа.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа разбивается на три команды. Каждая команда обеспечивается необходимой документацией. Занятие проводится в постоянном сравнении расчетов и выступлении участников команд.

По каждому пакету документов участники команд пишут пояснительную записку, включающую цель, основные задачи, экономический анализ ситуации, выявление резервов повышения экономической эффективности. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Менеджмент и маркетинг в молодежной политике

направление подготовки: 39.03.03. «Организация работы с молодежью»

Профиль подготовки — Современные технологии организации работы с молодежью

Казань
Содержание

1.Паспорт фонда оценочных средств

2.Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.

2.1.1. Выступление на семинаре

2.1.2. Реферат

2.1.3. Тестирование

2.1.4. Контрольная работа

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)

2.2.2. Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ОПК-2** **ОПК-2.1**	**ОПК-5** **ОПК-5.3**
Формы текущего контроля		
выступление на семинаре	З9	З4
реферат	З9	З4
тестирование	З9	З4
контрольная работа	З9	З4 У4В4
Формы промежуточного контроля		
Экзамен	З9	З4У4В4

З- знания, У- умения, Н- навыки

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам менеджмента и маркетинга в молодежной политике.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути предмета.

Вопросы на проверку знаний:

1. Понятие молодежи.
2. Структура и динамика молодежи.
3. Современные тенденции развития и проблемы молодежи в условиях рынка.
4. Понятие личностно профессиональной конкурентоспособности. Современные методы привлечения и закрепления молодежи в рамках воспроизводящих систем на региональном уровне.
5. Современные проблемы и тенденции реализации учащейся / работающей молодежи.
6. Роль государственной поддержки молодежи.
7. Структура органов управления и регламентирования реализации молодежной политики на федеральном
8. Административный подход в управленческой деятельности.
9. Понятие администрирования.
10. Административная школа управления.
11. Принципы административной деятельности.
12. Технологии администрирования в менеджменте молодежной политики. Регламентация управленческой деятельности: понятие, сущность, содержание.
13. Понятие, определение социальной организации.
14. Организационно-правовые формы НКО, молодежных организаций.
15. Системный подход к управлению организацией: понятие системы, эволюция и сущность современного системного подхода.
16. Систематизация процессов управления.

17. Внешняя среда организации: макроокружение, деловая среда организации и факторы внутриорганизационных изменений.
18. Содержание деловой среды субъекта, реализующего государственную молодежную политику.
19. Понятия жизненного цикла организации, инертности управления, управленческого потенциала.
20. Функции менеджмента: основные, дополнительные.
21. Цель как интеграция управления. Цели: классификация, требования. Стратегическое планирование при реализации ГМП на региональном (муниципальном уровне).
22. Определение стратегии развития на основе матриц.
23. Тактическое и оперативное планирование на уровне организации (при оказании услуг молодежи, поддержке молодежных и общественных объединений).
24. Функция координации как элемент развития стратегического управления. Специфика координации деятельности творческих подразделений.
25. Функция организации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура.
26. Организационное проектирование.
27. Иерархия управления и функциональные уровни, понятие и сущность масштаба управляемости.
28. Организационные структуры управления в молодежной сфере: структурно-целевая, программно – функциональная
29. Функция мотивации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура.
30. Роль мотивации в повышении производительности, результативности деятельности организации.
31. Традиционные теории мотивации: содержание и сущность.
32. Основные подходы к мотивации исполнителей.
33. Подходы к мотивации руководителей.
34. Содержательные и процессуальные теории мотивации
35. Современные подходы к проектированию нетрадиционных систем мотивации.
36. Нетривиальные системы мотивации: сущность, содержание.
37. Основные мотиваторы.
38. Нетрадиционные системы мотивации в сфере молодежной политики (на примере деятельности волонтера).
39. Метод проектного управления организацией.
40. Роль матричной организационной структуры. Понятие саморазвития организации.
41. Организация работы малых групп.
42. Методы повышения эффективности работы малых групп.
43. Современные формы мотивации малых групп.
44. Современные (гибкие) формы оплаты труда малых групп

45. Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения.
46. Маркетинговые подходы к менеджменту: маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.
47. Маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.
48. Концепция «4С» в реализации молодежных проектов.
49. Молодежь в современных концепциях менеджмента.
50. Маркетинговый подход в реализации молодежных целевых программ.
51. Принципы «4С» и «4П» в управлении молодежными процессами.
52. Маркетинговые подходы к взаимодействию с молодежными группами

53. Профессиональные и личностные требования к специалисту молодежной сферы как к управленцу.
54. Моральные и этические требования к специалистам в соответствии с функциональными обязанностями.
55. Современные методы оценки деятельности менеджеров.
56. Комплексные подходы к оценке управленческого труда.
57. Специфика и проблематика проектирования системы оценки административно-управленческого персонала некоммерческой, непроизводственной сферы.
58. Функционально-стоимостной анализ как метод определения эффективности управленческой деятельности специалиста непроизводственной сферы.
59. Функционально-стоимостной анализ: экономическая и организационная сущность.
60. Понятие относительной стоимости, относительной значимости.
61. Практические навыки по выработке рекомендаций совершенствования деятельности специалиста молодежной сферы.
62. Управление кадрами субъекта молодежной политики: структура, сущность кадровой политики.
63. Типы кадровой политики.
64. Элементы кадровой политики и сущность их реализации
65. Современные методы развития персонала.
66. Понятие и сущность социального партнерства.
67. Эволюция социального партнерства.
68. Факторы развития социального партнерства.
69. Принципы реализации социального партнерства в молодежной политике.
70. Тенденции развития социального партнерства в молодежной сфере. Современные формы и технологии социального партнерства в молодежной политике.
71. Субъекты социального партнерства в молодежной сфере.

72. Франдрайзинг как технология социального партнерства в сфере молодежной политики.
73. Современные проблемы взаимодействия.
74. Задачи современной мобилизации в реализации молодежной политики посредствам совершенствования социального партнерства.
75. Государство как субъект управления молодежной политикой в процессе глобализации.
76. Современные факторы, влияющие на усложнение государственной молодежной политики как объекта менеджмента молодежной политики.
77. Модернизация государственного управления молодежной политикой.
78. Развитие менеджмента молодежной политики под влиянием процессов глобализации.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ, приводит примеры	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен выявить суть проблемы.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Государственная поддержка молодежи на примере Республики Татарстан.
2. Структура органов молодежной политики на федеральном уровне.
3. Технологии администрирования в менеджменте молодежной политике.
4. Системный подход к управлению организацией.
5. Деловая среда субъекта, реализующего государственную молодежную
6. политику.
7. Стратегическое планирование при реализации молодежной политики.
8. Мотивация в менеджменте молодежной политики.
9. Нетрадиционные системы мотивации в сфере молодежной политики.
10. Методы разработки и принятия управленческого решения.
11. Комплексные подходы к оценке управленческого труда.
12. Роль кадровой политики в системе менеджмента.
13. Технологии социального партнерства в молодежной политике.
14. Модернизация государственного управления молодежной политикой.
15. Глобализация и молодежная политика.
16. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы.
17. Основные черты современного молодежного движения: информатизация, виртуализация, глобализация.
18. Тактическое и оперативное планирование на уровне организации (при оказании услуг молодежи, поддержке молодежных и общественных объединений).

19. Принципы реализации социального партнерства в молодежной политике.
20. Маркетинговые подходы к менеджменту: маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.
21. Современные методы привлечения и закрепления молодежи в рамках воспроизводящих систем на региональном рынке.
22. Государственная служба как социальный институт: понятие, значение, функции.
23. Кадры и их роль в муниципальном управлении.
24. Организационная культура как инструмент управления эффективностью организации.
25. Межнациональное в молодежной организационной культуре. Необходимость управления кросскультурными различиями в компании.
26. Место корпоративной культуры в организационном контексте компании.
27. Возможности использования зарубежного и российского опыта менеджмента в молодежной сфере.
28. Особенности менеджмента в молодежной сфере.
29. Роль менеджмента в обеспечении взаимодействия молодежных организаций.
30. Организация менеджмента в международных молодежных организациях.

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т. ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т. д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на

используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания реферата

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-65

2.1.3. Тестирование

Решение тестовых заданий используется для текущего контроля знаний и умений студентов и позволяет выявить уровень подготовленности студента в зависимости от посещения им аудиторных занятий, выполнения заданий к семинарским занятиям и самостоятельной работы. В целях освоения компетенции для решения тестовых заданий студенты изучают необходимый теоретический материал по темам дисциплины. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант задания из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Тестовые задания

1. Английское слово «менеджмент» происходит от латинского слова «манус», которое на русском языке означает…

А) рука Б) купец В) деньги Г) воин

2. К основным функциям управления организацией относится…

А) планирование Б) имидж

В) обмен информацией Г) побуждение

3. Основу изучения дисциплины "менеджмент" составляет управление:

А) идеологическое Б) государственное

В) социальное Г) хозяйственное

4. Продуктом труда менеджера является:

А) информация Б) решение В) полномочия Г) власть

5. Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, контроль – это:

А) функции менеджмента Б) задачи менеджмента

В) принципы менеджмента Г) аспекты менеджмента

6. Главной чертой профессионализма управления является:

А) Многолетний опыт управления.

Б) Хорошая теоретическая подготовка.

В) Человеческие качества лидерства.

Г) Сплав специальных знаний и освоенного опыта.

7. Наиболее корректным определением цели управления является:

А) Результат, на достижение которого направлено управление.

Б) Видение будущего, которое желательно достичь.

В) Объективная тенденция развития организации.

Г) Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы.

Д) Финансово-экономическое положение организации, определяющее ее стабильность и устойчивость.

8. Понятие «управляемость» характеризует:

А) Воздействие на управляемый объект.

Б) Эффективное управленческое решение.

В) Реакция организации на управленческое воздействие.

Г) Способность менеджера держать ситуацию под контролем.

Д) Компетенции персонала управления.

9. Под процессом управления понимается:

А) Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

Б) Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.

В) Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.

Г) Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

Д) Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

10. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:

А) высшего Б) среднего В) низшего Г) рядовые сотрудники

11. Вклад школы научного управления в развитие теории и практики менеджмента заключается в

А) создании системы научной организации труда, основанной на анализе процессов труда рабочих и их организации

Б) разработке универсальных принципов управления организацией

В) обосновании необходимости изучения поведения человека в деятельности организации

Г) разработке подходов к решению комплексных проблем управления с использованием экономико-математических методов

12. Идеи теории мотивации А. Маслоу больше всего связаны с

А) общими потребностями сотрудника Б) производительностью сотрудника

В) надеждами сотрудника на материальное вознаграждение

Г) желанием сотрудника сократить объем работы

13. Тезис о том, что труд для людей – это естественная потребность, соответствует теории:

А) X Б) У В) Z Г) вообще не относится к этим теориям

14. Универсальные принципы управления, применяемые к любому его объекту, разработала школа:

А) научного управления (рационалистическая)

Б) классическая (административная)

В) психологии и человеческих отношений

Г) науки управления (количественная)

15. Производственный процесс является объектом изучения школы

А) научного управления

Б) классической

В) психологии и человеческих отношений

Г) науки управления (количественной)

16. Основная цель управления производством –

А) усовершенствование организационной структуры управления производством

Б) устранение непроизводительных потерь времени рабочих и служащих

В) достижение минимальных затрат материалов, труда, времени и денежных средств

Г) выполнение заданной программы выпуска продукции

17. Основные принципы управления первым сформулировал:

А) Тейлор Б) Файоль В) Маслоу Г) Вебер

18. Кто из перечисленных специалистов в области менеджмента является автором теорий X, Y?

А) Т. Питерс Б) Д. Мак Грегор В) Ч. Хэнди Г) У. Тейлор

19. Макс Вебер разработал:

А) модель «рациональной бюрократии»; Б) модель трех стилей лидерства;

В) межличностные стили разрешения конфликтов;

Г) этапы жизненного цикла организации.

20. Предметом управления персоналом являются

А) трудовые отношения в организации

Б) фонд заработной платы работников

В) отношения между работодателем и работником

Г) подбор и расстановка кадров в организации

21. К средствам привлечения внешних кандидатов на вакантные должности в организации относятся:

А) целевое взаимодействие с профильными образовательными учреждениями

Б) кадровые перестановки

В) проведение аттестации кадров Г) ротация кадров

22. К основным функциям кадровой службы организации относится

А) анализ рынка труда Б) анализ деятельности кадровых агентств

В) начисление заработной платы Г) организация корпоративного досуга

23.. Кадровая политика бывает:

А) открытая Б) закрытая В) смешанная Г) временная

24. Главным фактором интеграции деятельности персонала является:

А) Обеспечение достаточной информацией.

Б) Четкое распределение функций. В) Профессионализм персонала.

Г) Целевой (стратегический) подход к управлению.

Д) Мотивация интеграционных процессов.

Д) Совместно разрабатывать цели и оценивать их реализацию.

25. Верно ли утверждение, что напряжение в отношениях между менеджментом и сотрудниками организации исчезает только в том случае, когда работники воспринимают цели компании как свои собственные, а деятельность организации рассматривается как соответствующая интересам общества:

А) да; Б) нет.

26. Практика управления возникла:

а) вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена;

б) в XX веке, в ходе индустриализации промышленности;

в) вместе с созданием Ф.Тейлором Школы управления;

г) вместе с возникновением системного подхода.

27. Разделение труда менеджеров по функциям соответствует ... виду.

а) линейно-функциональному;

б) технологическому;

в) горизонтальному;

г) профессионально-квалификационному.

28. Исследования неформальных групп было начато...

а) Э.Мейо;

б) Ф.Тейлором;

в) А.Файолем;

г) П.Друкером.

29. Производственный процесс является объектом изучения школы....

а) научного управления;

б) классической;

в) психологии и человеческих отношений;

г) науки управления (количественной).

30. Основные принципы управления, которые и сегодня лежат в основе науки управления, первым сформулировал:

а) А. Файоль;

б) Ф.Тейлор;

в) А.Маслоу;

г) М.Вебер.

31. К законам, свойственным управлению в целом, относят:

а) организацию управления;

б) согласование интересов;

в) сокращение числа уровней управления.

32. К особенностям управленческого труда относят:

а) решение организационно-административных задач;

б) решение информационно-технических задач;

в) средства труда;
г) продукт или результат труда.

33. Продуктом труда менеджера является:

а) нформация;
б) решение;
в) полномочия;
г) власть.

34. Предметом труда менеджера является:

а) решение;
б) обязательство;
в) власть;
г) информация.

35. Базовые функции менеджера – это:

а) планирование;
б) организация;
в) координация;
г) мотивация;
д) контроль.

36. ***Организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде, – это*****:**

а) линейная;
б) функциональная;
в) матричная (проектная);
г) сетевая.

37. Элементами системы управления являются:

а) организационная структура;
б) организационная документация;
в) методология и стандарты управления;
г) оргтехника;
д) внеоборотные активы.

38. Что отражает цели и философию организации:

а) миссия фирмы;
б) маркетинг;
в) технология;
г) бизнес-план.

39. Бизнес-инжиниринг – это процесс…

а) выбора целей и организации бизнес-процессов создания продукции или услуг;
б) создания стратегической модели управления организацией;
в) моделирования системы внутрифирменного планирования;
г) выбора стратегии развития компании.

40. Формализация управленческой задачи - это…

а) отображение объективных процессов и их взаимосвязи;
б) формирование системы ограничений и критериев эффективности;

в) использование знаков и символов для отображения, описания и объяснения реальных явлений;
г) формирование системы показателей состояния системы управления.

41. Уровни корпоративной информации могут быть:

а) акционерная, управленческая информация;
б) федеральный, региональный, корпоративный уровень;
в) закрытая и открытая информация;
г) промышленная и справочно-нормативная информация.

42. Под процессом управления понимаются:

а) обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления;
б) последовательное выполнение операций при разработке управленческого решения;
в) изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

43. Корпоративное управление характеризуется рядом обязанностей, относящихся к организационно-правовым условиям деятельности корпорации:

а) публикация сведений в форме регистрации в государственном реестре организаций;
б) ведение бухгалтерского учета;
в) открытие собственного банковского счета;
г) выступление в хозяйственном обороте под фирменным наименованием.

44. Управление в организационных системах рассматривается, прежде всего, как процесс преобразования информации. Согласны ли Вы с этим утверждением?

а. да;
б. нет.

45. Функция регулирования действует на принципах (началах):

а) рациональности;
б) достоверности;
в) оперативности;
г) ясности.

46. Особенности принятия решений при коллегиальном руководстве – это…

а) стратегические решения принимаются на высшем уровне управления, в малой степени осуществляется делегирование полномочий вниз;
б) стратегические решения принимаются на высшем уровне управления;
в) стратегические решения принимаются на высшем уровне управления, в высокой степени осуществляется делегирование полномочий вниз;
г) решения принимаются на всех уровнях, обсуждаются в коллективе по группам с привлечением других групп.

47. Сущность организационной коммуникации …

а) определяют организационные возможности разработки решений;
б) характеризуют каналы движения информации;
в) характеризует человеческий фактор организации.

48. На качество управленческого решения влияют …

а) объем информации, профессионализм персонала, знания менеджера;

б) процедура разработки решения, использование техники, временные ограничения;

в) организационный план, ответственность персонала, цели.

49. Стратегической составляющей управленческого решения являются:

а) цель;

б) потребность;

в) мотив.

50. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в (во) …

а) методах;

б) объеме;

в) времени осуществления;

г) принципах.

Критерии оценивания

Результат выполнения тестовых заданий студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента по результатам работы производится по 100 балльной системе. Если ответ верный, то за каждый вопрос задания ставится по 2 балла.

Критерии оценивания результатов тестирования

Характеристика ответа	**Европейская оценка**	**Рубежные баллы**	**Оценка**	**Уровень сформированности компетенций**
96-100% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
91-95% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**B**	**95-91**	**5**	
86-90% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**B**	**90-86**	**5-**	
81-85% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
76-80% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**80-76**	**4**	
71-75% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**C**	**75-71**	**4-**	

66-70% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
61-65% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**E**	**65-61**	**3**	
60 % правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**E**	**60**	**3-**	
Менее 60% правильных ответов от общего количества ответов на вопросы теста	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**

2.1.4. Контрольная работа

Контрольная работа используется для текущего контроля знаний, умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме. Каждому студенту выдаются индивидуальные вопросы контрольной работы из расчета по времени на написание развернутого ответа на одну полную пару.

Типовые вопросы

1. Содержание и сущность категорий менеджмента «руководство» и «управление». Основные функции курса и методология его изучения.
2. Государственная молодежная политика как объект управления.
3. Организация как социальное явление и культурная универсалия.
4. Основные подходы к определению феномена «менеджмент». Объект и предмет изучения науки менеджмента.
5. Многообразие ролей менеджера в современной организации.
6. Законы и принципы социального менеджмента. Научные методы социального менеджмента – основы повышения его эффективности.
7. Система социального менеджмента.
8. Организация в молодежной сфере.
9. Закономерности и принципы менеджмента. Систематизация процессов менеджмента. Функции менеджмента.
10. Формирование цели деятельности молодежной организации. Структура управления молодежной организацией.
11. Организационно-правовые формы молодежных организаций.
12. Организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество.
13. Структура управленческого решения: подготовка, принятие, исполнение и

контроль. Субъект и объект управленческого решения.

14. Основные модели поведения руководителя при принятии управленческих решений.
15. Факторы, влияющие на качество решения в менеджменте.
16. Роль и место государственного административного управления в системе социального управления, его особенности и содержание.
17. Государственная власть и государственное административное управление.
18. Государственная молодежная политика как системное образование.
19. Факторы, влияющие на формирование государственной молодежной политики.
20. Технологии повышения эффективности государственного управления и разработки молодежной политики.
21. Государственная молодежная стратегия. Государственные молодежные программы.
22. Социальное партнерство как форма взаимодействия институтов, гражданского общества между собой и с государством.
23. Механизм заключения и реализации соглашений и коллективных договоров. Технологии разрешения трудовых споров и конфликтов.
24. Государственная служба: понятие, виды и принципы.
25. Административно-правовой статус государственных служащих. Поощрение и виды ответственности государственных служащих.
26. Административно-правовой статус муниципальных служащих. Классификация муниципальных должностей. Поощрение и виды ответственности муниципальных служащих.
27. Маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка.
28. Концепция «4С» в реализации молодежных проектов.
29. Маркетинговые подходы к взаимодействию с молодежными группами.
30. Молодежь в современных концепциях менеджмента.
31. Планирование коммерческой деятельности: основные этапы реализации.
32. Программы государственной поддержки молодежной политики в субъектах федерации и муниципальных образованиях.
33. Профессиональная компетентность руководителя.
34. Требования к менеджерам и работникам государственных и муниципальных органов.
35. Понятие «стимулирование труда» и методы активизации человеческого ресурса.
36. Предмет профессиональной этики. Основные разновидности профессиональной этики, их специфика.
37. Профессиональная и нравственная ответственность руководителя, их взаимодействие. Профессионально-квалификационные и морально-этические требования к персоналу.

Критерии оценивания

Контрольная работа используется для текущего контроля умений и навыков студентов.В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а так же отрабатывают навыки техники вычисления пределов функции. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Результат выполнения контрольной работы студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента по результатам контрольной работы производится по 100 балльной системе.

Критерии оценивания	Балл
Студент дает развернутые логичные и правильные письменные ответы на два вопроса	100-90
Дает логически правильный письменный ответ на один вопрос, ответ на второй вопрос раскрывает почти полностью, с небольшими поправками	80-89
Студент дает не полный ответ на один вопрос, ответ на второй вопрос раскрывает частично	70-79
Дает ответ только на один вопрос	60-69
Студент не раскрывает сути двух вопросов	Менее 60

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к экзамену

1. Роль молодежных организаций в молодежной среде.
2. Модель управления молодежной организацией с позиции системного
3. подхода.
4. Стили руководства.
5. Стили управления.
6. Взаимосвязь между объектом и субъектом управления
7. Закономерности и принципы менеджмента
8. Функции менеджмента
9. Структура управления молодежной организацией
10. Организационно-правовые формы молодежных организаций.
11. Приведите формальную модель системы управления.
12. Управленческие роли.
13. Специфические принципы менеджмента. Какими факторами они определяются.
14. Отличия некоммерческих и коммерческих организаций (примеры)
15. Приведите алгоритмы выполнения функций управления.
16. Термины и их характеристики, используемые в методе проектного управления.
17. Краткая характеристика социального проекта (перечислить другие виды проектов). Временные характеристики проектов.
18. Экономика и финансы в разрезе социального проекта.
19. Маркетинг в молодежных организациях.
20. Стратегическое планирование, механизм его реализации.
21. Виды профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью.
22. Области профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью.
23. Качества государственного служащего как гражданина страны.
24. Объекты муниципальной деятельности органа местного самоуправления
25. Виды и объекты внутриорганизационной деятельности органа местного самоуправления.
26. Функции государства в управлении (внутренние, внешние)
27. Государство как субъект управления общественными процессами.
28. Муниципальные образования и их полномочия.
29. Кадры и их роль в муниципальном управлении.
30. Организационная культура как инструмент управления эффективностью организации.

31. Место корпоративной культуры в организационном контексте компании.
32. Возможности использования зарубежного и российского опыта менеджмента в молодежной сфере.
33. Особенности менеджмента в молодежной сфере.
34. Роль менеджмента в обеспечении взаимодействия молодежных организаций.
35. Организация менеджмента в международных молодежных организациях.
36. Концепция «4С» в реализации молодежных проектов.
37. Маркетинговые подходы к взаимодействию с молодежными группами.
38. Маркетинг взаимоотношений как философия взаимодействия с молодежью на рынке труда.
39. Планирование коммерческой деятельности: основные этапы реализации.
40. Организация как ключевой элемент управления молодежными процессами в обществе.
41. Маркетинговый подход в реализации молодежных целевых программ.
42. Принципы «4С» и «4П» в управлении молодежными процессами.
43. Социальное одобрение как результат, эффективного обмена.
44. Научные школы социального менеджмента.
45. Особенности современной социальной и молодежной доктрины в России.
46. Российская молодежная политика. Пути ее реализации методами социального менеджмента.
47. Стратегический социальный менеджмент. Особенности его становления и развития в России.
48. Механизм выработки и реализации молодежной политики в регионах.
49. Региональный молодежный менеджмент: сущность, тенденции развития.
50. Социальный менеджмент в системе развития местного самоуправления.

2.2.2. Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Экзаменационные задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

1. Приведите примеры организационных структур управления в молодежной сфере: структурно-целевой и программно-функциональной.
2. Вы – руководитель агентства по делам молодежи региона. В вашем отделе появилась вакансия специалиста по работе с молодежью. Подготовьте перечень из 7-10 вопросов для собеседования с потенциальными кандидатами. На какие аспекты их образования и опыта работы вы обратите внимание? Какие умения и профессионально значимые личные качества должны будут продемонстрировать кандидаты?
3. Вы – руководитель агентства по делам молодежи региона. Сегодня вы будете проводить собеседование с претендентами на вакантную должность специалиста. Составьте 5 вопросов, которые помогут вам определить, знает ли претендент основную нормативно-правовую базу государственной молодежной политики в Российской Федерация. Ответ аргументируйте.
4. Вы – главный специалист агентства по делам молодежи региона. Завтра вам предстоит выступить перед старшеклассниками гимназии с 15-минутным сообщением об организации работы с молодежью в регионе. Составьте тезисы вашего выступления. Отразите в них основное содержание федеральных и региональных программ. Отметьте достижения и проблемы, требующие решения, в этой сфере.
5. Управление по молодежной политике мэрии совместно с университетом проводит «круглый стол» на тему «Молодежные субкультуры и вузовское образование». Целью данного мероприятия является привлечение внимания вузовской общественности к студентам, приверженцам той или иной молодежной субкультуры. Руководитель дал вам задание разработать блок вопросов для дискуссии. Сформулируйте перечень вопросов, акцентируйте внимание на том, как влияет принадлежность студента к молодежным субкультурам на учебный процесс.
6. Вы – сотрудник отдела управления по молодежной политике мэрии. Руководитель дал вам задание собрать информацию по оценке эффективности деятельности управления по молодежной политике. Какие источники информации вам необходимо использовать, чтобы получить всестороннюю оценку? Какая информация имеется в распоряжении управления по молодежной политике? Какие дополнительные исследования необходимо провести? Свой ответ обоснуйте.
7. К вам как к специалисту по работе с молодежью обратился руководитель молодежной организации с просьбой исследовать морально-

психологический климат в его коллективе и дать рекомендации по его улучшению. Составьте план действий. Какие диагностические процедуры вы используете? Предположите, какие результаты могут быть получены.

8. Вы являетесь руководителем управления по молодежной политике мэрии. Двое ваших сотрудников постоянно конфликтуют, однако сейчас конфликт приобретает угрожающие масштабы, парализуя работу всего отдела в целом. Составьте план действий по выходу из данной ситуации. Какие процедуры разрешения конфликта вы используете?
9. Вы – руководитель подросткового клуба. Неожиданно вы обнаружили, что один из ваших ребят – начинающий наркоман. Какие действия вам необходимо предпринять? В сотрудничестве с какими организациями и учреждениями необходимо решать эту проблему? Свой ответ обоснуйте.
10. Вы - руководитель молодежной общественной организации. Ваша организация решила участвовать во всероссийском конкурсе социальной рекламы. Тема конкурса - «Социальная перспектива». Его цель – создание социальной рекламы, направленной на формирование долгосрочных жизненных стратегий у молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации. Выберите одну из четырех номинаций («Наружная реклама», «Видеореклама», «Аудиореклама», «Лучший социальный проект в сети Интернет»), предложите идею и слоган вашей социальной рекламы.
11. Вы – руководитель отдела управления по молодежной политике мэрии. Составьте техническое задание для разработки официального сайта вашего отдела. Обоснуйте структуру сайта, основные содержательные блоки, технологии обратной связи с посетителями. Сформулируйте не менее 5 критериев оценки информационного ресурса органа власти по работе с молодежью.
12. Вы – руководитель исследовательских проектов всероссийского центра изучения общественного мнения. Вам необходимо провести исследование на тему «Жизненные стратегии молодой семьи». С чего вы начнете исследование? Опишите систему индикаторов, по которым можно выявить основные ценности и стратегии молодой семьи.
13. Вы – руководитель молодежной проектной группы. Опишите, как вы понимаете сущность и содержание проектной деятельности, спроектируйте основные трудности ее организации. Разработайте алгоритм, на основе которого вы будете работать с участниками вашей проектной группы.
14. Вы – руководитель университетского центра планирования карьеры выпускников. Сформулируйте свои профессиональные задачи на каждый период профессионального развития студентов: учебно-академический и учебно-профессиональный.
15. Менеджер по продажам внезапно столкнулся с ситуацией ажиотажного спроса на новый продукт, производимый его фирмой. Какого типа

управленческое решение по расширению объема продаж будет адекватно сложившийся управленческой ситуацией?

а) запрограммированное решение;

б) незапрограммированное решение;

в) компромиссное решение;

г) интуитивное решение;

д) решение здравого смысла.

16. Перед руководителем подразделения возникла необходимость сокращения численности работников. Он может сократить всех излишних работников, либо уволить только недостаточно квалифицированных и работоспособных, либо вообще отложить сокращение численности. Руководитель принял решение сократить только неквалифицированных и нетрудоспособных работников, какого типа решение он принял?

а) запрограммированное решение;

б) незапрограммированное решение;

в) компромиссное решение;

г) интуитивное решение;

д) решение здравого смысла.

17. Организация испытывает финансовые проблемы, вследствие чего необходимо сокращение излишнего персонала. Какой вариант выберет руководство фирмы для того, чтобы принятое решение было компромиссом? Имеются следующие варианты сокращения:

а) сократить 20 сотрудников: дополнительная прибыль 550 тыс. долл., убытки от персонала – 200 тыс. долл.;

б) сократить 30 сотрудников: дополнительная прибыль 450 тыс. долл., убытки от персонала – 100 тыс. долл.;

в) сократить 40 сотрудников: дополнительная прибыль 510 тыс. долл., убытки от персонала – 150 тыс. долл.;

г) сократить 50 сотрудников: дополнительная прибыль 600 тыс. долл., убытки от персонала – 300 тыс. долл.

18. Какие должности в аппарате управления относятся к категории менеджеров, какие – функциональные специалистов, какие работники относятся к категории инфраструктурного персонала?

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**5**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**5-**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформиро**

и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**4-**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**3**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**3-**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции и не сформирова**