

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.22 МЕНЕДЖМЕНТ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

Направление подготовки/специальность 39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) / «Государственная молодежная политика»

Программа подготовки: академическая

Форма обучения: очная

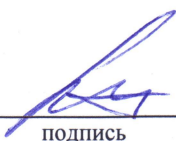
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент в молодежной политике» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью

Программу составил(и):

Гнедаш А.А., доцент, канд. полит. наук, доцент


подпись

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент в молодежной политике» утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления

протокол № 12 «3» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой И.В. Мирошниченко


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6 «4» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета А.Н. Кимберг


подпись

Рецензенты:

И.И. Манжелей, зам.руководителя государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр патриотического воспитания молодежи Кубани»

Ожигова Л.Н., доктор психологических наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины - формирование комплекса теоретических знаний и практических умений в области менеджмента молодежной политики.

1.2 Задачи дисциплины.

1. Формирование у студентов представлений об особенностях менеджмента в молодежной политике как отрасли знания;

2. Ознакомление студентов с объектами и субъектами управления в сфере реализации молодежной политики, управленческими подходами, школами менеджмента и функциями процесса управления в современной организации;

3. Научить бакалавров применять процедуры, модели и методы стратегических решений в сфере молодежной политики, а также проектировать организационные структуры управления;

4. Формирование знаний, умений и навыков разработки управленческих функций и решений, организации систем контроля и мотивации в органах государственной власти и общественных молодежных организациях;

5. Сформировать у студентов навыки управления человеческим фактором в процессе менеджмента в молодежной политике;

6. Сформировать и развить умения и навыки анализа проблем в молодежной среде и вырабатывать управленческие решения для разрешения этих проблем.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.Б.22 «Менеджмент в молодежной политике» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодёжью» и ориентирована на получение комплексных знаний в области теории и практики менеджмента в контексте молодежной политики.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин, как: «Основы государственной и муниципальной политики», «Введение в специальность». Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как: «Государственная молодежная политика в РФ», «PR-менеджмент в молодежной сфере», «Организация и проведение научных исследований».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование: следующих компетенций - ОПК-4; ПК-6; ПК-7

№ п. п.	Инд екс ком пете нци и	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-4	готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе	- о многообразии процессов управления молодежной политикой в современном мире;	- применять теории менеджмента для анализа и построения организационных структур,	- технологиями кооперации в формальных и неформальных коллективах; - технолог

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			- существующие стили руководства в коллективах и организациях;	управленческих процессов, выработки и реализации управленческих решений;	иями создания команд, формальных и неформальных групп;
2	ПК-6	способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах	- тенденции развития современного менеджмента; - связи с другими процессами (внутренними и внешними), происходящими в современных организациях и молодежных сообществах как открытых системах;	- применять теории для определения и нахождения способов решения проблем в молодежной политике и в работе молодежных сообществ; - планировать и организовывать работу в молодёжных сообществах и молодёжных организациях;	- выявления проблем управленческого характера при анализе конкретных ситуаций в молодежной политике и молодежных сообществах;
2	ПК-7	способностью вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде	- организационные структуры управления в организациях различного типа в молодежной среде; - методы науки менеджмента для решения проблем в молодежной среде; - принципы и функции менеджмента в молодежной среде.	- применять методы и методики принятия управленческих решений в молодежной политике.	- анализа механизмов функционирования органов власти в сфере молодежной политики и молодежной среде; - научного анализа процессов менеджмента, определение эффективности организационных решений проблем в молодежной среде.

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		5			
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	54	54			
Занятия лекционного типа	18	18	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	36	36	-	-	-
Иная контактная работа:	4,3	4,3			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:	50	50			
Проработка теоретического материала (для участия в семинарах-дискуссиях)	10	10			
Подготовка групповых и индивидуальных заданий (мультимедиа презентация, творческое задание)	12	12			
Решение ситуационной задачи	4	4			
Подготовка к практическому занятию (поиск материала для интерактивной групповой аудиторной формы работы)	22	22			
Подготовка к тестированию	2	2			
Контроль:	35,7	35,7			
Подготовка к экзамену	35,7	35,7			
Общая трудоемкость	час.	144	144	-	-
	в том числе контактная работа	58,3	58,3		
	зач. ед	4	4		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Сущность менеджмента. Понятие организации. История управленческой мысли.	20	4	6		10
2.	Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации.	20	4	6		10

3.	Организационные структуры управления и их проектирование. Организация взаимодействия и полномочия.	20	4	6		10
4.	Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии. Управленческие решения. Контроль и коммуникация как функции менеджмента.	16	2	6		8
5.	Руководство: власть и личное влияние. Лидерство в молодежной политике и в молодежных общественных организациях.	14	2	6		6
6.	Мотивация деятельности в организации. Групповая динамика в организации. Конфликты в организации.	14	2	6		6
	КСР и ИКР	4,3				
	Контроль	35,7				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	144	18	36		50

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Сущность менеджмента. Понятие организации. История управленческой мысли.	Сущность менеджмента. Понятие организации. Субъект управления, объект управления. Законы менеджмента. История управленческой мысли. Управленческие революции, школы управления. Системный подход, ситуационный подход, процессный подход к управлению.	Проработка учебного (теоретического) материала. Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: разработка Глоссария «Менеджмент в молодежной политике», творческое задание «Школы менеджмента» Подготовка индивидуального задания: мультимедиа презентация «Карьерные траектории известных менеджеров-мужчин и менеджеров-женщин».
2.	Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации.	Внутренняя среда организации: оргструктуры управления, цели, миссия, задачи, технология, люди. Внешняя среда прямого воздействия, внешняя среда косвенного воздействия, характеристики внешней среды организации.	Проработка учебного (теоретического) материала. Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: «Анализ внутренней среды организации»,

			«Анализ внешней среды организации». Решение ситуационной задачи «Изменение скучной по содержанию работы».
3.	Организационные структуры управления и их проектирование. Организация взаимодействия и полномочия.	Организационные структуры управления и их проектирование. Полномочия, иерархия, механистические оргструктуры, адаптивные оргструктуры. Организация взаимодействия и полномочия. Ответственность, делегирование, полномочия, цепь команд, единоначалие, линейные полномочия, скалярная цепь. Организационные процессы и связующие процессы в менеджменте.	Проработка учебного (теоретического) материала. Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: «Проектирование организационных структур управления». Подготовка мультимедиа презентации «Анализ организационных структур управления». Промежуточное тестирование по теоретическому материалу учебного курса.
4.	Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии. Управленческие решения. Контроль и коммуникация как функции менеджмента.	Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии. Стратегия, миссия, цели, планирование. Этапы стратегического планирования. Управленческое решение, процесс принятия решения, альтернатива, компромисс. Этапы принятия управленческих решений. Контроль как функция менеджмента. Виды контроля в организации. Информация, коммуникация, вербальные и невербальные сигналы, барьеры коммуникации.	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к семинару-дискуссии «Социальная ответственность и этика». Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: решение ситуационной задачи «Коммуникации в организации» Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: «Контроль в организации».
5.	Руководство: власть и личное влияние. Лидерство в молодежной политике и в молодежных общественных организациях.	Руководство и власть в организации. Основания и формы власти. Подходы к пониманию лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход. Лидер, руководитель, авторитарный стиль, демократический стиль. Управленческая решетка Р. Блэйка и Д. Мутона. Классификация руководителей Р. Лайкерта. Ситуативная модель	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к семинару-дискуссии «Власть и личное влияние». Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: «Основания власти». Подготовка к семинару-дискуссии «Лидерство в молодежной политике».

		Ф. Фидлера. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса. Модели жизненного цикла руководителя П. Херси и К. Бланшара. Модель принятия решений руководителем Врума – Йеттона.	
6.	Мотивация деятельности в организации. Групповая динамика в организации. Конфликты в организации.	Мотивация деятельности в организации. стимул, мотив, потребность, вознаграждение, результативность труда. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера – Лоурера. Групповая динамика в организации. Группа, формальная группа, неформальная группа, хоторнский эффект, комитет. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо. Модель Д. Хоманса. Конфликт в организации, деструктивные конфликты, конструктивные конфликты. Виды и типы организационных конфликтов.	Проработка учебного (теоретического) материала. Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: «Система мотивации в молодежной политике». Участие в интерактивных формах групповой аудиторной работы: «Роли в группе и групповая динамика в организации». Подготовка к семинару-дискуссии «Организационные конфликты».

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Сущность менеджмента. Понятие организации. История управленческой мысли.	Семинар 1. Сущность менеджмента. Семинар 2. Эволюция школ менеджмента. Семинар 3. Сравнительный анализ карьер успешных менеджеров.	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к практическому занятию. Групповая работа: разработка Глоссария «Менеджмент в молодежной политике» Групповая творческая работа «Школы менеджмента». Презентация индивидуального задания «Карьерные траектории

			известных менеджеров-мужчин и менеджеров-женщин».
2.	Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации.	Семинар 4. Анализ внутренней среды организации. Семинар 5. Анализ внешней среды организации. Семинар 6. Исследование организационных процессов.	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к практическому занятию. Групповая аудиторная работа: «Анализ внутренней среды организации», «Анализ внешней среды организации». Решение ситуационной задачи в малых группах «Изменение скучной по содержанию работы».
3.	Организационные структуры управления и их проектирование. Организация взаимодействия и полномочия.	Семинар 7. Организационные структуры управления Семинар 8. Организационные структуры управления Семинар 9. Организационные структуры управления	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к практическому занятию. Групповая аудиторная работа: «Проектирование организационных структур управления». Презентация результатов индивидуального задания - мультимедиа презентации «Анализ организационных структур управления». Подготовка к промежуточному тестированию по теоретическому материалу учебного курса.
4.	Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии. Управленческие решения. Контроль и коммуникация как функции менеджмента.	Семинар 10. Социальная ответственность и этика. Семинар 11. Стратегическое планирование. Управленческие решения. Семинар 12. Контроль и коммуникация как функции менеджмента.	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к практическому занятию. Участие в семинаре-дискуссии «Социальная ответственность и этика». Групповая аудиторная работа: решение ситуационной задачи «Коммуникации в организации». Групповая аудиторная работа: «Контроль в организации».
5.	Руководство: власть и личное влияние.	Семинар 13. Власть и личное влияние.	Проработка учебного (теоретического)

	Лидерство в молодежной политике и в молодежных общественных организациях.	Семинар 14. Основания власти. Семинар 15. «Лидерство в молодежной политике»	материала. Подготовка к практическому занятию. Участие в семинаре-дискуссии «Власть и личное влияние». Групповая аудиторная работа: «Основания власти». Участие в семинаре-дискуссии «Лидерство в молодежной политике».
6.	Мотивация деятельности в организации. Групповая динамика в организации. Конфликты в организации.	Семинар 16. Система мотивации в молодежной политике. Семинар 17. Групповая динамика в организации Семинар 18. Конфликты в организации.	Проработка учебного (теоретического) материала. Подготовка к практическому занятию. Групповая аудиторная работа: «Система мотивации в молодежной политике». Групповая аудиторная работа: «Роли в группе и групповая динамика в организации». Участие в семинаре-дискуссии «Организационные конфликты».

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка теоретического материала (подготовка к семинару-дискуссии)	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (протокол № 10 от 10.04.2018)
2	Подготовка групповых и индивидуальных заданий (мультимедиа презентация, творческое задание)	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (протокол № 10 от 10.04.2018)
3	Решение ситуационной	Методические указания по организации

	задачи	самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (протокол № 10 от 10.04.2018)
4	Подготовка к практическому занятию (поиск материала для интерактивной групповой аудиторной формы работы)	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (протокол № 10 от 10.04.2018)
5	Подготовка к тестированию	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (протокол № 10 от 10.04.2018)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Изучение дисциплины «Менеджмент в молодежной политике» осуществляется в соответствии с требованиями компетентностного подхода и предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, в том числе:

- мультимедиа лекции с элементами дискуссии;
- групповые мультимедиа презентации;
- решение кейс-стади (решение ситуационной задачи);
- внеаудиторные групповые проектные работы;
- аудиторная групповая проектная работа (интерактивная работа на лекциях и работа в малых группах/парах на семинарах);
- семинарские занятия в виде коллоквиума (семинар-дискуссия).

Темы Раздела 1 носят более теоретический характер, поэтому используются индивидуальные и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сущности менеджмента, истории управления, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы, раскрытие творческого потенциала, формирование умения работать в команде (малой группе), раскрытие исследовательского и аналитического потенциала студентов для дальнейшей работы. Здесь используются такие образовательные технологии, как:

- мультимедиа лекции с элементами дискуссии;
- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- аудиторная групповая проектная работа (интерактивная работа на лекциях и работа в малых группах/парах на семинарах);
- семинарские занятия в виде коллоквиума (семинар-дискуссия).

При изучении Разделов 2, 3, 4, 5, 6 у обучающихся студентов происходит формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций – усвоение, формирование и развитие знаний, умений и навыков по указанным выше компетенциям (ОПК-4; ПК-6; ПК-7). В процессе лекционных и семинарских занятий используются такие образовательные технологии, как:

- мультимедиа лекции с элементами дискуссии;
- групповые мультимедиа презентации;
- решение кейс-стади (решение ситуационной задачи);
- внеаудиторные групповые проектные работы;
- аудиторная групповая проектная работа (интерактивная работа на лекциях и работа в малых группах/парах на семинарах).

Аудиторная групповая проектная работа и внеаудиторные групповые проектные работы направлены на:

1. Формирование у студентов представлений об особенностях менеджмента в молодежной политике как отрасли знания;
2. Ознакомление студентов с объектами и субъектами управления в сфере реализации молодежной политики, управленческими подходами, школами менеджмента и функциями процесса управления в современной организации;
3. Научить бакалавров применять процедуры, модели и методы стратегических решений в сфере молодежной политики, а также проектировать организационные структуры управления;
4. Формирование знаний, умений и навыков разработки управленческих функций и решений, организации систем контроля и мотивации в органах государственной власти и общественных молодежных организациях;
5. Сформировать у студентов навыки управления человеческим фактором в процессе менеджмента в молодежной политике;
6. Сформировать и развить умения и навыки анализа проблем в молодежной среде и вырабатывать управленческие решения для разрешения этих проблем.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

№	Наименование разделов	Количество часов	
		Всего аудиторной работы	Интерактивные часы
1	2	3	7
1	Сущность менеджмента. Понятие организации. История управленческой мысли.	10	2
2	Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации.	10	2
3	Организационные структуры управления и их проектирование. Организация взаимодействия и полномочия.	10	4
4	Стратегическое планирование. Планирование реализации стратегии. Управленческие решения. Контроль и коммуникация как функции менеджмента.	8	2
5	Руководство: власть и личное влияние. Лидерство в молодежной политике и в молодежных общественных организациях.	8	4

6	Мотивация деятельности в организации. Групповая динамика в организации. Конфликты в организации.	8	2
	<i>Итого по дисциплине:</i>	54	16

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1 Пример вопросов для обсуждения на семинаре-дискусии:

1. Сопоставьте две основные точки зрения на социальную ответственность.
2. Изложите смысл «железного закона» социальной ответственности.
3. Проведите различие между юридической и социальной ответственностью.
4. Приведите некоторые аргументы «за» и «против» социальной ответственности.
5. Опишите, соответствуют ли принципы этики известным Вам примеры действий руководителей и рядовых работников.
6. Укажите, каким образом личностные ценности влияют на поведение человека на рабочем месте.
7. Опишите способы, которыми организация может повысить показатели этичности поведения своих работников.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способностью вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы семинара-дискусии, частично освоил понятийно-категориальный аппарат, что отражено в его ответах;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме семинара-дискусии, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, что отражено в его ответах;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме семинара-дискусии, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы, что отражено в его ответах.

4.1.2. Пример аудиторной групповой работы: разработка

Глоссария «Менеджмент в молодежной политике»

Задание:

В ходе занятия необходимо разделиться на 4-5 групп. В группах, используя технику мозгового штурма, Вы составляете список понятий, которые у Вас ассоциируются с предметом «Менеджмент в молодежной политике». Далее выбираете 20 понятий, наиболее уместных и подходящих в рамках данной дисциплины. Каждая группа формулирует наиболее полные определения выбранных 20 понятий с примерами. В конце занятия каждая группа выступает, дополняя друг друга.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об управленческих терминах, частично освоил понятийно-категориальный аппарат, что отражено в его ответах;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания об управленческих терминах, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, что отражено в его ответах;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания об управленческих терминах, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы, что отражено в его ответах.

4.1.3. Пример аудиторной групповой проектной работы

«Анализ внутренней среды организации»

Разделиться на группы (3-4 студента). В ходе занятия анализируется деятельность организаций, работающих в сфере молодежной политики: ВДЦ «Орленок», управление молодежной политики Краснодарского края, Кубанский государственный университет. Для выполнения данного задания необходимо разделиться на равные три группы. Каждая группа выбирает одну организацию для анализа.

Для выбранной организации каждая группа анализирует внутреннюю среду:

– Какие цели есть у организации, какие должны быть (обосновать свое мнение).

– Анализ организационной структуры: сначала структуру графически изобразить, затем дать оценку: эффективности. Пояснить методы измерения эффективности, выработать рекомендации по ее улучшению.

– Анализ задач: какие задачи, связанные с людьми, предметами (машины, сырье, инструменты) информацией, имеются в организации; частота их повторения и время, затраченное на выполнение.

– Анализ технологий: какие существуют технологии в данной организации, в чем они заключаются, насколько они эффективны (с пояснением критериев эффективности).

– Анализ кадрового потенциала: квалификация, текучесть, факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешную деятельность.

Собранные данные и выполненный анализ нужно представить в конце занятия.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-4 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студенты имеют фрагментарные представления об элементах анализа внутренней среды организации, формулировки ответа слабые, недостаточно раскрывают анализ внутренней среды выбранных организаций, студенты не могут ответить на вопросы о позиционировании организации во внешней среде.

«хорошо» - студенты демонстрируют общие знания об элементах анализа внутренней среды организации, проработаны формулировки анализа, в достаточной

степени проанализированы элементы внутренней среды организации, студенты могут ответить на вопросы о позиционировании анализируемой организации во внешней среде, но аргументации не хватает.

«отлично» - студенты демонстрирует системные знания о процессе анализа внутренней среды организации. Оригинальные и компетентные формулировки анализа, студенты могут подробно ответить на вопросы о позиционировании выбранных организаций во внешней среде организации.

4.1.4. Пример задания по подготовке групповой мультимедиа презентации по заданной теме (внеаудиторные групповые проектные работы)

«Анализ организационных структур управления»

Разделиться на группы (3-4 студента). На семинарском занятии каждая группа в виде презентации Power Point должна представить результаты анализа организационных структур управления: 1 государственной структуры (на примере Управления/Министерства/ Департамента молодежной политики конкретного субъекта РФ. Обратите внимание, что субъекты у вас не должны повторяться); 1 коммерческой организации (русской или зарубежной); 1 некоммерческой организации (русской или зарубежной). В итоге у вас должно быть 3 блок-схемы по выбранным вами организациям. После каждой блок-схемы поясните чем, на ваш взгляд, эта оргструктура интересна, эффективна и полезна.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-4 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студенты имеет фрагментарные представления об оргструктурах. Плохо владеют навыками анализа оргструктур управления. Анализ неструктурирован и неубедителен (неглубок). Общих выводов нет.

«хорошо» - студенты демонстрируют общие знания об оргструктурах управления. Достаточно владеют навыками анализа оргструктур управления, что отражено в представленном структурированном и содержательном анализе. Есть общие выводы, но им не хватает аргументации.

«отлично» - студенты демонстрирует системные знания об оргструктурах управления. Отлично владеют навыками анализа, что отражено в представленном структурированном и содержательном анализе. Есть общие выводы и они хорошо аргументированы.

4.1.5. Пример группового творческого задания «ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

В начале занятия необходимо разделить на 4-5 групп. На основе лекции и дополнительного материала и после группового обсуждения каждая группа должна художественно и графически изобразить/представить понимание теории и содержания всех школ менеджмента и свое понимание процессного, ситуационного и системного подходов. Каждая группа проводит презентацию своего выполненного задания с пояснениями. Далее проводится дискуссия по общему заданию.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-4 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над заданием без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов, неполное отражение теории и содержания школ менеджмента;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над заданием с содержательным участием в публичном обсуждении, аргументации сформулированных выводов, теории и достижений школ менеджмента;

«отлично» - лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности над заданием с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов и полученных изображений теории и содержания школ менеджмента.

4.1.6. Пример ситуационной задачи (кейс-стади)

Кейс-стади

1. Аудитория разбивается по группам по 4-5 человек.
2. Распределяются исходные данные

Ситуация для анализа: Изменения скучной по содержанию работы

Весной 1985 г. служащие отдела гарантийных писем Первого Национального Банка в Чикаго заполнили анкеты, выясняющие степень их удовлетворенности работой. Результаты анкеты показали, что до 80% служащих были недовольны своей работой. У руководства также вызывала озабоченность низкая производительность их отдела, к тому же часто поступали жалобы от клиентов на опоздания и ошибки в работе.

С помощью специалиста по организационному развитию, служащие выяснили, что причиной их недовольства является однообразная работа с бумагами, напоминающая работу на конвейере. Служащие чувствовали, что они работают на производстве, где гарантийное письмо готовится по крайней мере 10 людьми, и каждый из них вносит в эту подготовку свою долю, зачастую не равную доле других. Так, например, одна из работниц только закладывала ленту в машину телетайпа.

Служащие пожаловались специалисту-консультанту, что задания были настолько раздроблены, что они редко понимали общий смысл своей работы. Но они чувствовали, что этот раздробленный процесс был не только медленным, но и дорогим и вел к большому количеству ошибок, совершаемых в их отделе при подготовке документов. Они были убеждены, что производительность и качество станут лучше, если содержание работы будет пересмотрено.

На протяжении нескольких последующих месяцев и при участии всех работников были пересмотрены все задания-операции и многие из тех, которые до того выполнялись раздельно, были объединены, что позволило создать полный цикл с более высоким уровнем ответственности. Служащие прошли переподготовку с целью усовершенствования своих навыков и последовавшее за тем повышение их заработной платы отразило новый уровень ответственности в работе. Год спустя Первый Национальный Банк Чикаго смог отчитаться о значительном повышении прибыльности, производительности, степени удовлетворенности клиентов и высокой трудовой морали служащих.

Вопросы для обсуждения

1. Как можно охарактеризовать задачи в отделе гарантийных писем до и после мероприятий по пересмотру содержания работы каждого работника?
2. Обсудите значение способностей и потребностей служащих, работающих в отделе гарантийных писем.
3. Изменились ли цели или технология отдела?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

- ОПК-4 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе
- ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах
- ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

- «удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над заданием кейса без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;
- «хорошо» - работа в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;
- «отлично» - лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

4.1.7. Примерные типы вопросов теста

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент – это: <ol style="list-style-type: none"> а. управление человеческим коллективом в процессе общественного производства б. целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации в. управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д. г. деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений | <ol style="list-style-type: none"> б. люди в. финансовые ресурсы г. технологии |
| <ol style="list-style-type: none"> а. школа научного управления б. школа человеческих отношений и школа поведенческих наук в. административная или классическая школа управления | <ol style="list-style-type: none"> 3. Что не является продуктом труда менеджера? <ol style="list-style-type: none"> г. Управленческое решение |
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Что является объектом и субъектом менеджмента? <ol style="list-style-type: none"> а. Выполненная функция б. Решенная задача в. Готовая продукция а. технические ресурсы | <ol style="list-style-type: none"> 4. В системе управления организацией - объект управления - это? <ol style="list-style-type: none"> а. связующая подсистема б. управляющая подсистема в. финансовая подсистема г. управляемая подсистема 5. В системе управления организацией - субъект управления - это? <ol style="list-style-type: none"> а. управляющая подсистема б. управляемая подсистема в. связующая подсистема г. финансовая подсистема 6. В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции? |

г. школа науки управления или математическая школа управления

7. Какая из теорий менеджмента больше других опиралась на использование личного опыта менеджеров?

- а. теория организационной культуры
- б. количественная теория менеджмента
- в. ситуационная теория менеджмента
- г. теория массового обслуживания

8. Процессный подход рассматривает управление как

- а. непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций
- б. взаимодействие работников
- в. определённую ситуацию
- г. совокупность элементов системы

9. Кто был основоположником административной школы?

- а. Гилбрет
- б. Маслоу
- в. Тейлор
- г. Файоль

10. Какую задачу преследовала административная школа?

- а. совершенствование управления организаций в целом
- б. повысить эффективность на конкретных рабочих местах
- в. определить лидера в трудовом коллективе
- г. изучить межличностные отношения в коллективе

11. Какого подхода к менеджменту не существует?

- а. процессный
- б. динамический
- в. ситуационный
- г. системный

12. Необходимость адаптации к внешней среде – основной принцип:

- а. теории естественного отбора

б. теории зависимости от ресурсов
в. теории жизнеспособности структуры

г. теории конкуренции

13. Что поступает в организацию из внешней среды?

- а. нормативы
- б. отчетные данные
- в. цели
- г. ресурсы

14. Кто находится на вершине управленческой пирамиды?

- а. технические исполнители
- б. руководитель
- в. гл. специалисты
- г. зав. цеха

15. Что не является внутренней переменной организации?

- а. структура
- б. цель
- в. люди
- г. законодательство

16. Какие факторы влияют на внешнюю среду организации?

- а. прямые и косвенные
- б. основные и дополнительные
- в. главные и второстепенные
- г. глобальные и локальные

17. Организация – это...

- а. 1 человек
- б. 2 человека, деятельность которых координируется для достижения общей цели
- в. 3 человека
- г. 2 человека, которые не рассматривают себя как часть группы

18. Какие элементы образуют среду прямого влияния?

- а. развитие техники и технологии
- б. политическая ситуация
- в. конкуренты
- г. законодательные акты

19. Какую основную задачу ставили и

решали представители школы научного менеджмента?

- а. поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации
- б. развитие инновационного менеджмента
- в. максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте
- г. определение функций и принципов эффективного менеджмента

20. Делегирование полномочий можно определить как:

- а. процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть
- б. способ побуждения людей для достижения поставленной цели

- в. совокупность работников аппарата управления, которые находятся на одном управленческом уровне
- г. разработка планов на перспективу

21. Суть делегирования состоит:

- а. в установление приоритетов
- б. передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена
- в. передаче ответственности на более низкий уровень управления
- г. в доверии к своим подчиненным

22. Цели – это:

- а. то, что нужно осуществить
- б. выполнение функций менеджмента
- в. миссия организации
- г. направление деятельности

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-4 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

4.2.1 Вопросы для подготовки к экзамену

- 1 Сущность менеджмента, роль управления в молодежной политике.
- 2 Предмет, содержание и цели науки менеджмент в молодежной политике. Менеджмент в молодежной политике как наука, практика и искусство.
- 3 Управленческие революции: возникновение и развитие практики управления.
- 4 Концепции школы научного менеджмента Ф.Тейлора.
- 5 Административная доктрина А.Файоля.
- 6 Бюрократическая организация по М.Веберу.
- 7 Школа человеческих отношений.
- 8 Системный, ситуационный и комплексный подход в менеджменте.

- 9 Внутренняя среда организации. Ситуационные перемены и их взаимодействие.
- 10 Внешняя среда организации. Оценка и анализ внешней среды.
- 11 Этапы организационного проектирования. Делегирование полномочий. Формирование уровней управления.
- 12 Организационные структуры управления в молодежной политике: бюрократические или механистические модели.
- 13 Организационные структуры управления в молодежной политике: линейная и линейно-функциональная модели.
- 14 Организационные структуры управления в молодежной политике: дивизиональная модель и ее вариации.
- 15 Организационные структуры управления в молодежной политике: адаптивная модель.
- 16 Организационные структуры управления в молодежной политике: матричная модель.
- 17 Организационные структуры управления в молодежной политике: проектная модель.
- 18 Принятие решений как особый вид управленческой деятельности в молодежной политике.
- 19 Этапы разработки и принятия рациональных решений. Методы принятия управленческих решений.
- 20 Процессуальные теории мотивации в молодежной политике.
- 21 Содержательные теории мотивации в молодежной политике.
- 22 Роль коммуникации в организациях. Типы коммуникаций.
- 23 Функция контроля. Типы (предварительный, текущий, заключительный) и этапы контроля.
- 24 Основания власти в организации, формы власти и влияния в организации.
- 25 Стили руководства и лидерства в организации.
- 26 Три основных подхода к пониманию сути лидерства в молодежной политике (подход с позиций личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход).
- 27 Подход с позиций личных качеств к пониманию лидерства в молодежной политике. Соотношение между наличием конкретных личных качеств и эффективностью руководства.
- 28 Поведенческий подход к лидерству в молодежной политике. Классификация стилей руководства от авторитарного до либерального.
- 29 Ситуационный подход к лидерству в молодежной политике. Ситуационная модель руководства Фидлера.
- 30 Ситуационный подход к лидерству в молодежной политике. Подход «путь—цель» Митчела и Хауса.
- 31 Ситуационный подход к лидерству в молодежной политике. Модель жизненного цикла руководителя Херси и Бланшара.
- 32 Ситуационный подход к лидерству в молодежной политике. Модель принятия решений руководителем Врума - Йеттона.
- 33 Формальные и неформальные группы в организации.
- 34 Хоторнский эксперимент: этапы, выводы, «хоторнский эффект», влияние на теорию управления.
- 35 Развитие неформальных организаций и их характеристики. Управление неформальной организацией. Модель Хоманса.
- 36 Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Роли и типы поведения в группах.

Пример экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
Кафедра государственной политики и государственного управления
Направление подготовки «**Организация работы с молодежью**»
2018-2019 уч.год

Дисциплина «**Менеджмент в молодежной политике**»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Управленческие революции: возникновение и развитие практики управления.
2. Этапы организационного проектирования. Делегирование полномочий. Формирование уровней управления.
3. Основания власти в организации, формы власти и влияния в организации

Заведующий кафедрой гос.политики
и гос.управления, д-р полит.наук, доц.

И.В. Мирошниченко

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-4 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

ПК-6 - способностью планировать и организовывать работу в молодежных сообществах

ПК-7 - способность вырабатывать организационные решения проблем в молодежной среде.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по содержанию вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление

информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Герчикова, И.Н. Менеджмент : учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. : табл., схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01095-3 ; Информационные ресурсы КубГУ // URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114981> /
2. Васильева, В. М. Государственная политика и управление [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. - Москва : Юрайт, 2018. - 441 с. - Информационные ресурсы КубГУ // URL: <https://biblio-online.ru/book/21D77492-3C7C-4863-9605-538CBB12A52A>
3. Переверзев, Марель Петрович. Менеджмент в молодежной политике [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / М. П. Переверзев, З. Н. Калинина ; [под общ. ред. М. П. Переверзева]. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 237 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр. : с. 233-234. // Библиотека КубГУ Шифры: С5я7 - П 27
4. Мескон, Майкл. Основы менеджмента [Текст] : [учебник] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ. и ред. О. И. Медведь]. - 3-е изд. - М. : [И. Д. Вильямс], 2008. - 665 с. : ил. - Библиогр.: с. 651-654. // Библиотека КубГУ Шифры: У21я7 - М53

5.2 Дополнительная литература:

1. Касьянов, Валерий Васильевич (КубГУ). Государственная молодежная политика в России: опыт, проблемы перспективы [Текст] / В. В. Касьянов. - Краснодар : Периодика Кубани, 2010. - 223 с. - Библиогр.: с. 209-222. - ISBN 9785331000608 // Библиотека КубГУ Шифры: С5 - К289
2. Чуев, Сергей Владимирович. Политический менеджмент. Коммуникативные технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / С. В. Чуев. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2018. - 364 с. - Информационные ресурсы КубГУ // URL: <https://biblio-online.ru/book/0FEC81B2-B73C-4ED4-94C7-DBC0DBC89B5D>
3. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. - М. : Юрайт, 2018. - 361 с. - Информационные ресурсы КубГУ // URL: <https://biblio-online.ru/book/B97109E1-B0A8-4A65-965F-5FC11185D55A>
4. Сулакшин, С. С. Современная государственная политика и управление [Электронный ресурс] : курс лекций / С. С. Сулакшин. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 388 с. - Информационные ресурсы КубГУ // URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210660>

6.3. Периодические издания:

Доступ - <http://dlib.eastview.com>:

1. Журнал Политические исследования
2. Журнал Социологические исследования
3. Журнал Политический класс
4. Журнал Государство и право

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

Порталы специализированных журналов

- 1 Pro et contra - <http://www.carnegie.ru/ru/pubs/procontra/>
- 2 Большой бизнес - <http://www.bolshoybusiness.ru/>
- 3 Коммерсант - Власть - <http://www.kommersant.ru/vlast.aspx>
- 4 Полит. исследования - <http://www.politstudies.ru/>
- 5 Политический журнал - <http://www.politjournal.ru/>
- 6 Политический класс - www.politklass.ru
- 7 Полития - <http://www.politeia.ru/>
- 8 Профиль - <http://www.profile.ru/>
- 9 Российская газета - <http://www.rg.ru/>
- 10 Эксперт - <http://www.expert.ru/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации). Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются студентами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме экзамена. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в молодежной политике».

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

- Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

- На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Подготовка студентов к выступлениям на семинаре-дискуссии: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Самостоятельная подготовка к семинарскому занятию направлена на развитие способности к чтению научной и иной литературы; на поиск дополнительной информации, позволяющей глубже разобраться в некоторых вопросах; на выделение при работе с разными источниками необходимой информации, которая требуется для полного ответа на вопросы плана семинарского занятия; на выработку умения правильно выписывать высказывания авторов из имеющихся источников информации, оформлять их по библиографическим нормам; на развитие умения осуществлять анализ выбранных источников информации; на подготовку собственного выступления по обсуждаемым вопросам; на формирование навыка оперативного реагирования на разные мнения, которые могут возникать при обсуждении тех или иных научных проблем.

Подготовка и презентация индивидуальных и групповых заданий (мультимедиа презентаций) является центральным звеном в системе обучения по настоящему курсу. Они представляют собой творческо-аналитическую работу, освещающую современное состояние научной проблемы или практической деятельности. Специфика подготовки данных заданий связана с его научно-прикладным и практико-ориентированным характером дисциплины «Менеджмент в молодежной политике».

Общие требования к презентациям:

- анализ научной и практической литературы по теме;
- разделение этапов работы между членами группы (для групповых работ) и разделение этапов работы индивидуально;
- определение основной идеи презентации;
- описание идеи в виде текста (по предложенным к каждому заданию конструктам) и дальнейшего пошагового перевода текста в презентацию (программа PowerPoint);

- публичная групповая и индивидуальная презентация.

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) - это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности. Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагают третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе. Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно.

Роль студента: изучить учебную информацию по теме; провести системно – структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она не стандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

- соответствие содержания задачи теме;
- содержание задачи носит проблемный характер;
- решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;
- продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности; задача представлена на контроль в срок.

Создание мультимедиа презентаций - это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере. Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций. Слайды позволяют значительно структурировать содержание материала и, одновременно, заостряют внимание на логике его изложения. Происходит постановка проблемы, определяются цели и задачи, формулируются вероятные подходы её разрешения. Слайды презентации должны содержать логические схемы реферируемого материала. Студент при выполнении работы может использовать картографический материал, диаграммы, графики, звуковое сопровождение, фотографии, рисунки и другое.

Каждый слайд должен быть аннотирован, то есть он должен сопровождаться краткими пояснениями того, что он иллюстрирует. Во время презентации студент имеет возможность делать комментарии, устно дополнять материал слайдов. После проведения демонстрации слайдов реферата студент должен дать личную оценку социальной значимости изученной проблемной ситуации и ответить на заданные вопросы.

Роль студента: изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное; установить логическую связь между элементами темы; представить характеристику элементов в краткой форме; выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы; оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

- соответствие содержания теме;
- правильная структурированность информации;
- наличие логической связи изложенной информации;
- эстетичность оформления, его соответствие требованиям

Самостоятельная работа студентов очной формы обучения предполагает подготовку теоретического материала для опроса на семинарских занятиях, чтение дополнительной литературы, подготовку специальных заданий согласно перечню практических заданий данного РПД и Фонда оценочных средств по данной дисциплине.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и при подготовке заданий для практических занятий студентами, общение с преподавателем по электронной почте.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программ Microsoft Office выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru/>
3. Электронный каталог библиотеки КубГУ <https://www.kubsu.ru/node/1145>
4. Научная электронная библиотека КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль,	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и

	промежуточная аттестация	соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.