

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью  
Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820  
Владелец: Троян Павел Ефимович  
Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**МЕНЕДЖМЕНТ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **39.03.03 Организация работы с молодежью**

Направленность (профиль) / специализация: **Современные технологии в организации работы с молодежью**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **Гуманитарный факультет (ГФ)**

Кафедра: **Кафедра философии и социологии (ФС)**

Курс: **3**

Семестр: **5**

Учебный план набора 2019 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	36	36	часов
Практические занятия	36	36	часов
Самостоятельная работа	72	72	часов
Общая трудоемкость	144	144	часов
(включая промежуточную аттестацию)	4	4	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр
Зачет с оценкой	5

## **1. Общие положения**

### **1.1. Цели дисциплины**

1. Формирование представлений о современных концепциях и технологиями менеджмента, применяемыми в молодежной политике, а также развитие навыков анализа и применения законов формирования и развития системы управления человеческими, материальными и иными ресурсами при работе с молодежью на всех уровнях реализации молодежной политики в Российской Федерации.

### **1.2. Задачи дисциплины**

1. Раскрыть сущность, принципы и методы менеджмента в молодежной политике на государственном, региональном, муниципальном уровне, а также в различных типах организации работы с молодежью: некоммерческие организации, проектные команды, коммерческие предприятия.

2. Сформировать у студентов умения и навыки анализа управленческих ситуаций, принятия наиболее эффективных управленческих решений в контексте работы с молодежью.

3. Описать компетентностный портрет специалистов по работе с молодежью в рамках выполнения управленческих функций в государственных, муниципальных и молодежных организациях.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Индекс дисциплины: Б1.О.14.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

### **3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия, основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	Знает ключевые роли молодежной команды и требования к кандидатам для обеспечения групповой динамики и достижения целей организации, понимает и умеет применять технологии анализа и сопровождения молодых людей в процессе решения управленческих задач
	УК-3.2. Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	Владеет базовыми навыками формирования эффективных команд, знает различные концепции лидерства, понимает особенности выстраивания системы мотивации молодых людей с учетом их психосоциальных потребностей и интересов
	УК-3.3. Владеет основными методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; учитывает мнения и особенности поведения окружающих; ориентирован на результат	Умеет ставить цели и обеспечивать их достижение через управленческие решения, нормативное сопровождение реализуемых молодежных проектов и мероприятий
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		
-	-	-

#### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	72	72
Лекционные занятия	36	36
Практические занятия	36	36
<b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	72	72
Подготовка к зачету с оценкой	12	12
Подготовка к тестированию	12	12

Подготовка мультимедийной презентации	12	12
Подготовка к выступлению (докладу)	24	24
Выполнение кейс-задания / проекта	12	12
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	144	144
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	4	4

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
<b>5 семестр</b>					
1 Теоретические основы менеджмента в контексте государственной молодёжной политики	8	12	20	40	УК-3
2 Технологии и практики менеджмента в некоммерческом секторе и работе с активной молодежью	16	12	20	48	УК-3
3 Особенности реализации управленческой деятельности при работе с молодыми специалистами на предприятиях	12	12	32	56	УК-3
Итого за семестр	36	36	72	144	
Итого	36	36	72	144	

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	Формируемые компетенции
<b>5 семестр</b>			
1 Теоретические основы менеджмента в контексте государственной молодёжной политики	Понятийный аппарат менеджмента в контексте молодёжной политики, содержание и сущность понятий "руководство", "менеджмент" и "управление". Основные научные школы менеджмента, а также современные концепции и методологии управления. Государственная молодежная политика как объект управления. Структура и функции органов молодежной политики на федеральном/региональном/муниципальном уровне. Требования к специалистам по работе с молодежью в системе государственной молодёжной политики.	8	УК-3
	Итого	8	

2 Технологии и практики менеджмента в некоммерческом секторе и работе с активной молодежью	Система и принципы создания, развития и базового функционирования социально ориентированных некоммерческих организаций. Особенности структуры управления, работы молодёжных команд, реализации проектов и деятельности в рамках социально ориентированных некоммерческих организаций и временных молодёжных сообществ, которые не предусматривают членство и юридическую регистрацию отношений. Типы некоммерческих организаций, стили и функции управления в условиях социально ориентированной деятельности и реализации социальных проектов. Документационное обеспечение управленческой деятельности при работе в некоммерческом секторе.	16	УК-3
	Итого	16	
3 Особенности реализации управленческой деятельности при работе с молодыми специалистами на предприятиях	Особенности разработки и реализации технологий мотивации молодых специалистов с учётом особенностей мотивации и ценностных оснований современных поколений. Типы, характеристики и виды организационных и корпоративных культур. Принципы построения команд с учётом идеологии бирюзовых организаций. Технологии управления талантами, управления групповой динамикой на предприятии.	12	УК-3
	Итого	12	
Итого за семестр		36	
Итого		36	

### 5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов (тем) дисциплины	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
<b>5 семестр</b>			

1 Теоретические основы менеджмента в контексте государственной молодёжной политики	Соотношение и содержание понятий "руководство", "менеджмент" и "управление", "лидерство". Типы лидерства и базовые функции менеджмента.	4	УК-3
	Основные научные школы менеджмента. Современные концепции и методологии управления, в том числе каскадная система управления, методология Agile.	4	УК-3
	Структура и функции органов молодёжной политики на федеральном/региональном/муниципальном уровне. Требования к специалистам по работе с молодёжью в системе государственной молодёжной политики.	4	УК-3
	Итого	12	
2 Технологии и практики менеджмента в некоммерческом секторе и работе с активной молодёжью	Технология и логика инициации, регистрации и начала работы социально ориентированных некоммерческих организаций.	4	УК-3
	Типы некоммерческих организаций, стили и функции управления в условиях социально ориентированной деятельности и реализации социальных проектов на примере СО НКО в Томской области	8	УК-3
	Итого	12	
3 Особенности реализации управленческой деятельности при работе с молодыми специалистами на предприятиях	Технологии мотивации молодых специалистов с учётом особенностей мотивации и ценностных оснований современных поколений. Материальная и нематериальная мотивация. Особенности мотивационного портрета поколений X, Y, Z.	6	УК-3
	Анализ опыта построения корпоративной культуры российских компаний и зарубежных компаний в России. Технологии развития HR-бренда и лояльности сотрудников компании.	6	УК-3
	Итого	12	
Итого за семестр		36	
Итого		36	

#### **5.4. Лабораторные занятия**

Не предусмотрено учебным планом

#### **5.5. Курсовой проект / курсовая работа**

Не предусмотрено учебным планом

#### **5.6. Самостоятельная работа**

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>5 семестр</b>				
1 Теоретические основы менеджмента в контексте государственной молодёжной политики	Подготовка к зачету с оценкой	4	УК-3	Зачёт с оценкой
	Подготовка к тестированию	4	УК-3	Тестирование
	Подготовка мультимедийной презентации	12	УК-3	Мультимедийная презентация
	Итого	20		
2 Технологии и практики менеджмента в некоммерческом секторе и работе с активной молодежью	Подготовка к зачету с оценкой	4	УК-3	Зачёт с оценкой
	Подготовка к тестированию	4	УК-3	Тестирование
	Подготовка к выступлению (докладу)	12	УК-3	Выступление (доклад) на занятии
	Итого	20		
3 Особенности реализации управленческой деятельности при работе с молодыми специалистами на предприятиях	Подготовка к зачету с оценкой	4	УК-3	Зачёт с оценкой
	Подготовка к тестированию	4	УК-3	Тестирование
	Подготовка к выступлению (докладу)	12	УК-3	Выступление (доклад) на занятии
	Выполнение кейс-задания / проекта	12	УК-3	Кейс-задание / проект
	Итого	32		
Итого за семестр		72		
Итого		72		

### **5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности**

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Лек. зан.	Прак. зан.	Сам. раб.	
УК-3	+	+	+	Выступление (доклад) на занятии, Зачёт с оценкой, Тестирование, Кейс-задание / проект, Мультимедийная презентация

### **6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся**

#### **6.1. Балльные оценки для форм контроля**

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

Формы контроля	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
<b>5 семестр</b>				
Выступление (доклад) на занятии	0	15	15	30
Зачёт с оценкой	5	5	10	20
Тестирование	5	5	5	15
Кейс-задание / проект	0	0	20	20
Мультимедийная презентация	15	0	0	15
Итого максимум за период	25	25	50	100
Нарастающим итогом	25	50	100	100

### 6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Баллы на дату текущего контроля	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК	2

### 6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 – 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 – 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 – 69	E (посредственно)
	60 – 64	
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Управление в социальной работе: Учебное пособие / Н. А. Грик - 2017. 87 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6710>.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. Д. Санникова - 2018. 156 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8883>.



2. Управление ресурсами проекта: Учебное пособие / А. В. Богомолова - 2014. 160 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/4574>.

### **7.3. Учебно-методические пособия**

#### **7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Менеджмент в молодежной политике: Методические указания по семинарам и практическим занятиям для студентов направления подготовки: «Организация работы с молодежью» / Е. М. Покровская - 2016. 22 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5884>.

#### **7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

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

##### **Для лиц с нарушениями зрения:**

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

##### **Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

##### **Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### **7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

## **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

### **8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий**

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 312 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Телевизор - 4 шт.;
- Усилитель-распределитель;
- Шкаф-сейф для оборудования;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Microsoft Office Standard 2010;
- Microsoft Windows;

### 8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

### 8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## 9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Теоретические основы менеджмента в контексте государственной молодежной политики	УК-3	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Мультимедийная презентация	Примерный перечень тем для мультимедийных презентаций

2 Технологии и практики менеджмента в некоммерческом секторе и работе с активной молодежью	УК-3	Выступление (доклад) на занятии	Примерный перечень тем для выступления (доклада) на занятии
		Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Особенности реализации управленческой деятельности при работе с молодыми специалистами на предприятиях	УК-3	Выступление (доклад) на занятии	Примерный перечень тем для выступления (доклада) на занятии
		Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Кейс-задание / проект	Примерный перечень тематик кейс-заданий / проектов

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
--------	---

2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

- Руководство деятельностью Федерального агентства по делам молодежи осуществляет а. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; б. Правительство Российской Федерации; в. Министерство просвещения Российской Федерации; г. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.
- К признакам микроменеджмента как стиля управления не относится а. Руководитель много времени посвящает оперативным задачам в ущерб стратегическим вопросам; б. Работники составляют подробные устные и письменные отчеты о выполняемых задачах, в том числе второстепенным и деятельностным; в. Работники стремятся согласовать и проверить мелкие итерации «на всякий случай»; г. Работники и руководитель ориентированы на результат, а не на процесс.
- Теория Дугласа Макгрегора о мотивации людей и поведении в управлении делится на 2 категории: а. «Теория Х» и «Теория Y»; б. «Субъекты» и «Объекты»; в. «Сканеры» и «Дайверы»; г. «Потребность власти» и «Потребность причастности».
- Гибкая методология разработки и управления проектами, оформленная в манифесте в 2001 году - это а. Каскадная система управления; б. Agile; в. Lean startup; г. SCRUM.
- Корпоративная культура организации – это а. это модель поведения, основанная на разделяемых всеми сотрудниками ценностях и приверженности стратегии компании, сформированная в процессе функционирования компании и в рамках технологий управления персоналом и внешней коммуникации; б. присущая организации система норм управленческого и трудового поведения, позволяющие организовывать качественную систему коммуникации и выполнения задач для эффективного достижения цели; в. упорядоченная совокупность работ во времени и пространстве по созданию и внедрению инноваций с указанием их начала и конца; г. организационная структура, возглавляемая руководителем проекта и создаваемая на период осуществления проекта с целью эффективного достижения его целей.
- Культура какого цвета отсутствует в спиральной динамике организаций? а. красная; б. голубая; в. оранжевая; г. фиолетовая.
- К фазам жизненного цикла проекта в концепции PMI не относится а. планирование; б. инициация; в. контроль; г. оптимизация.
- Основополагающим (системообразующим) элементом организации, развивающейся в концепции «бирюзовой организации», является а. миссия организации; б. четкие KPI и

- строгие инструкции для всех сотрудников; в. желание стать лучшим среди конкурентов; г. ориентация на семейные ценности в организации.
9. Флагманский проект президентской платформы «Россия – страна возможностей» и самый масштабный конкурс для управленцев – это а. «Фонд президентских грантов»; б. Мастерская управления «Сенеж»; в. «Лидеры России»; г. «Сильные идеи для сильного времени».
  10. Обязательным документом для деятельности некоммерческой организации в Российской Федерации является а. Положение о деятельности; б. Стратегия развития; в. Устав; г. Бюджет.

### **9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой**

1. Государственная молодежная политика как объект и субъект управления.
2. Основные подходы к определению феномена «менеджмент» и взаимосвязь данного термина с категориями «управление», «организация», «руководство».
3. Разработка и принятие управленческого решения. Понятие и виды управленческого решения. Стадии принятия и реализации решения.
4. Внутренняя и внешняя среда молодежной организаций, типовая организационная культура молодежной организации.
5. Государственная и муниципальная служба: понятие, виды и принципы.
6. Административно-правовой статус государственных и муниципальных служащих. Поощрение и виды ответственности данных служащих.
7. Особенности менеджмента в молодежной организации. Структура управления молодежной организацией.
8. Формирование цели и миссии молодежной организации. Основные нормативные акты, позволяющие формулировать данные положения.
9. Организационно-правовые формы молодежных организаций.
10. Организационная культура: понятие, типологии, примеры лидеров из числа реальных личностей.
11. Подробная характеристика классификации типов организационной культуры С. Ханди (с конкретными примерами).
12. Культура отношения к женщинам как элемент организационной культуры.
13. Корпоративная культура: понятие, виды и функции, примеры.
14. Основные технологии мотивации поколений Y и Z. Внутреннее (корпоративное) предпринимательство.
15. Корпоративное волонтерство – актуальность, значение и возможности для компании, личности.
16. Управление талантами: понятие, история, актуальность, технологии поиска, привлечения и работы с талантами.

### **9.1.3. Примерный перечень тем для мультимедийных презентаций**

1. Харизматический лидер: примеры в истории и современности, особенности построения системы управления при лидерстве, основанном на харизме.
2. Тип и стиль управления Уолта Диснея. Особенности построения системы управления в творческой корпорации.
3. Тип и стиль управления Ирины Александровны Винер. Особенности построения системы управления в спортивной организации.
4. Делегирование - методы, принципы, современные технологии делегирования как функции менеджмента.
5. Вызовы и риски управления, возникшие в условиях начала 20х годов 21 века.

### **9.1.4. Примерный перечень тем для выступления (доклада) на занятии**

1. Особенности структуры управления социально ориентированной некоммерческой организации на примере неполитической некоммерческой организации Российской Федерации "Российский союз молодежи".
2. Особенности структуры управления социально ориентированной некоммерческой

- организации на примере Союза детских организаций Томской области "Чудо"
3. Особенности структуры управления социально ориентированной некоммерческой организации на примере Русского географического общества и его Томского областного отделения.
  4. Особенности трудовой мотивации молодых людей, имеющих признаки поколения Z. Базовые способы работы с молодёжью данного поколенческого слоя.
  5. Особенности трудовой мотивации молодых людей, имеющих признаки поколения Y. Особенности выстраивания отношения "начальник-подчиненный" с миллениалами.
  6. Особенности трудовой мотивации молодых людей, имеющих признаки поколения X. Трудности в организации групповой коммуникации и обеспечения динамики поколений Y и Z с представителями поколения X.

#### **9.1.5. Примерный перечень тематик кейс-заданий / проектов**

1. Проанализируйте имеющийся опыт коммерческого предприятия Томской области по организации корпоративной культуры организации и предложите технологии и формы повышения уровня корпоративной культуры в организации - ГК "Лама".
2. Проанализируйте имеющийся опыт коммерческого предприятия Томской области по организации корпоративной культуры организации и предложите технологии и формы повышения уровня корпоративной культуры в организации - Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники.
3. Проанализируйте имеющийся опыт коммерческого предприятия России по организации корпоративной культуры организации и предложите технологии и формы повышения уровня корпоративной культуры в организации - ПАО "Сбербанк"
4. Проанализируйте имеющийся опыт коммерческого предприятия России по организации корпоративной культуры организации и предложите технологии и формы повышения уровня корпоративной культуры в организации - Яндекс.
5. Проанализируйте имеющийся опыт коммерческого предприятия с мировыми брендом, реализующим деятельность на территории России по организации корпоративной культуры организации и предложите технологии и формы повышения уровня корпоративной культуры в организации - "Coca-Cola HBC".

#### **9.2. Методические рекомендации**

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном

журнале по дисциплине.

### 9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

### 9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

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

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.



## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ФС  
протокол № 8 от «30» 8 2018 г.

### СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. ФС	Т.И. Сулова	Согласовано, 6cd9d2c4-8a67-41e9- afa0-702d5a59e230
Заведующий обеспечивающей каф. ФС	Т.И. Сулова	Согласовано, 6cd9d2c4-8a67-41e9- afa0-702d5a59e230
Начальник учебного управления	Е.В. Саврук	Согласовано, fa63922b-1fce-4аба- 845d-9ce7670b004c

### ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. ФиС	Л.Л. Захарова	Согласовано, 99b56d4a-5ed0-40c3- 88c8-3a9ced18829e
И.о. заведующего кафедрой, каф. ФиС	В.В. Орлова	Согласовано, e5bed15c-8ba7-4432- a72f-f86cdce57904

### РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. ФиС	М.А. Мальцева	Разработано, 5b9e6433-6e6a-4c9e- a784-3d794b35b418
---------------------------------	---------------	--