

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук

Кафедра социальных наук и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ

Директор института

 Дитковская С.А.

« 01 » 09 20 20 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

Менеджмент в социальной политике

По направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки – Социальная педагогика

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – ОФО – 3 курс (6 семестр), ЗФО – 4,5 курс (12, 13 триместр)

Разработчик

канд. фил.наук, ст.преподаватель
кафедры социальных наук
и организации работы с молодежью
Звонок А.А.

и.о. заведующего кафедрой социальных наук
и организации работы с молодежью

 Акиншева И.П.

« 31 » августа 20 20 г.

Луганск, 2020

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью к организационно-управленческой работе в сфере молодежной политики (ПК – 3);
- способностью к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг молодежи, привлечения внимания к социальным проблемам молодежи, формирования позитивного имиджа работы с молодежью и реализующих ее специалистов (ПК–7);

1.2. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Введение в менеджмент. Современный менеджмент	ПК-3 ПК-7	Устный опрос
Тема 2. Внешняя и внутренняя среда менеджмента	ПК-3 ПК-7	Выполнение практических заданий
Тема 3. Планирование	ПК-3 ПК-7	Устный опрос
Тема 4. Организация	ПК-3 ПК-7	Выполнение практических заданий
Тема 5. Лидерство	ПК-3 ПК-7	Выполнение практических заданий
Тема 6. Мотивация	ПК-3 ПК-7	Устный опрос
Тема 7. Коммуникация и работа в командах	ПК-3 ПК-7	Устный опрос
Тема 8. Контроль и управление производственными операциями и услугами	ПК-3 ПК-7	Устный опрос
Итоговая аттестация	ПК-3 ПК-7	Экзамен (письменный)

1.3. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ПК 3	знать: основы молодежной политики; социологические особенности молодежи; технологии работ с молодежью; уметь: технологически организовывать процессы работы с молодежью на разных уровнях; создавать индивидуальные технологические разработки в сфере организации работы с молодежью; организовывать и управлять процессами работы с молодежью на разных уровнях; владеть: инновационными приемами и методиками организации

	работы среди молодежи; технологией коммуникативного взаимодействия с молодежью
ПК-7	<p>знать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг молодежи применять методы социальной адаптации и интеграции молодежи в общественно-политические организации с целью формирования гражданской позиции молодого поколения;</p> <p>уметь: реализовывать маркетинговые технологии с целью формирования и развития рынка социальных услуг молодежи;</p> <p>владеть: способностью к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг молодежи, привлечения внимания к социальным проблемам молодежи, формирования позитивного имиджа работы с молодежью и реализующих ее специалистов.</p>

1.4. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Критерии оценивания учебных достижений студентов Очной формы обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
6 семестр	
работа на практических занятиях	40
выполнение контрольной работы	10
самостоятельная работа	10
экзамен	40
Итого за семестр:	100

Критерии оценивания учебных достижений студентов заочной формы обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
12, 13 триместр	
работа на практических занятиях	40
выполнение контрольной работы	-
самостоятельная работа	20
экзамен	40
Итого за семестр:	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбал- льная система оценивания экзамена	100- балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100- балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их	

		выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	E – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	Не зачтено
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные	

		задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	
--	--	--	--

1.5. Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

2020 -2021 учебный год

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук
Кафедра социальных наук и организации работы с молодежью

Специальность: 39.03.03, Организация работы с молодёжью, ОФО, 4 курс.

Дисциплина: Менеджмент в социальной политике

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

- 1.
- 2.
- 3.

Утверждено на заседании кафедры СН и ОРМ

Протокол № от « » _____ 20__ г.

И.о. заведующего кафедрой СН и ОРМ

Экзаменатор

И.П. Акиншева

А.А. Звонок

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. История развития взглядов на менеджмент: «одномерные» и синтетическое учение об управлении.
2. Классическая школа управления.
3. Теория человеческих отношений.
4. Школы науки управления.
5. Менеджмент как вид профессиональной деятельности.
6. Функции менеджмента.
7. Планирование как функция управления.
8. Миссия и цели организации.

9. Стратегическое планирование в менеджменте: назначение, содержание и уровни разработки управленческой стратегии.

10. Понятие и сущность целевого управления. Роль целеполагания в управлении организацией.

11. Основные требования к процессу целеполагания в менеджменте. Принципы постановки и использования целей.

12. Значение целей в деятельности медицинских организаций.

13. Понятие целевого управления. Формирование целей организации. Дерево целей.

14. Сущность процесса управления и его особенности.

Задания для проведения контрольной работы:

1. Основы организации – вертикальная организационная структура, департаментализация (вертикальный функциональный подход, дивизионный, матричный, командный, сетевой)

2. Структура организации и достижение стратегических целей – горизонтальная организация, сравнение традиционной и современной организации, факторы, влияющие на организационную структуру

3. Управленческие полномочия, их разновидности, суть децентрализации и централизация управленческих полномочий

4. Организационное изменение и развитие – модели плановых организационных изменений, инициирование изменений, осуществление изменений, типология плановых изменений, изменения в культуре и людях

5. Управление человеческими ресурсами – воздействие внешних факторов на управление человеческими ресурсами, новые тенденции в карьере, привлечение эффективной рабочей силы, подготовка эффективной рабочей силы, сохранение эффективной рабочей силы

6. Управление многообразной рабочей силой – ценность многообразия, изменения на рабочих местах, новые решения проблемы многообразия, многообразие в современных условиях (мультикультурные команды, социальные группы)

Практические задания:

1. Зачем, по Вашему мнению, каждому специалисту, занятому в сфере деятельности молодежных организаций, необходимо знать инструментарий менеджмента?

2. Английское слово «менеджмент» употребляется, мы говорим: а) управление; б) управление в сфере услуг; в) управление в рыночных условиях

3. Каково смысловое значение категории «менеджмент»?

4. Менеджмент как наука возникает: а) с появлением первых фабрик и заводов; б) в конце XIX в.; в) в начале XX в.

5. Выберите правильный ответ, менеджмент это: а) наука и искусство; б) наука, практика и искусство; в) практика

6. Какая существует связь между понятиями «менеджмент» и «менеджер»?

7. В чем вы видите первостепенную задачу менеджмента в сфере молодежной политики?

8. Выберите из приведенных ниже концепций менеджмента вытекающие из них аспекты

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы.

2. Современные тенденции привлечения и закрепления молодежи в рамках воспроизводящих систем на региональном уровне.

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

4. Регламентация управленческой деятельности: понятие, сущность, содержание.

5. Понятие, определение социальной организации.

6. Функция координации как элемент развития стратегического управления.

7. Понятие координации.

8. Специфика координации деятельности творческих подразделений.

9. Современные методы оценки деятельности менеджеров.

10. Комплексные подходы к оценке управленческого труда.

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

12. Организация работы малых групп.

13. Методы повышения эффективности работы малых групп.

14. Современные формы мотивации малых групп.

15. Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения.

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

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

18. Понятие относительной стоимости, относительной значимости.

19. Практические навыки по выработке рекомендаций совершенствования деятельности специалиста молодежной сферы.

20. Современные методы развития персонала.

21. Этапы реализации кадровой политики.

22. Роль кадровой политики в системе менеджмента.

23. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации.

24. Социальное партнерство в молодежной среде.

25. Задачи современной мобилизации в реализации молодежной политики. посредством совершенствования социального партнерства.