

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений  
и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института истории,  
международных отношений и  
социально-политических наук

 С.А. Дитковская  
« 15 » января 20 25 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

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

По направлению подготовки – 39.04.03 Организация работы с молодежью  
(уровень магистратуры)

Профиль подготовки – Управление молодежной политикой

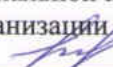
Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 2 (4 семестр / 6 триместр)

Разработчики:

доцент кафедры  
социальной педагогики и  
организации работы с молодежью  
**Акиншева И.П.**

Заведующий кафедрой  
социальной педагогики и  
организации работы с молодежью  
 **И.П. Акиншева**

Протокол

от « 13 » января 20 25 г. № 6

Луганск, 2025

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1.1. Область применения.

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Менеджмент в молодежной сфере» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

## 1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств.

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. № 82 (с изменениями и дополнениями).

## 1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

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

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения	Результаты обучения по дисциплине
Универсальные		
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<b>ИУК-1.1.</b> Проводит структурный функциональный анализ проблемной ситуации в сфере профессиональной деятельности, осуществляет морфологический и генетический анализ ситуации в рамках решаемой профессиональной проблемы. <b>ИУК-1.2.</b> Определяет критерии и показатели для оценки ситуации и возможных вариантов ее развития, подбирает и обосновывает возможные стратегии действий в проблемной ситуации в сфере профессиональной деятельности. <b>ИУК-1.3.</b> Составляет план решения профессиональной проблемы оценивает эффективности предлагаемых решений с точки зрения прогнозируемого результата	знать основные категории, принципы, законы социальной психологии; основные стили лидерства и управления коллективом; особенности проявления лидерства в молодежной среде; факторы, детерминирующие появление и утверждение молодежного лидера; уметь исследовать социально-психологические процессы в группе, используя различные методы сбора и обработки информации; использовать полученные знания при анализе проблем управления в молодежных организациях; управлять процессом развития лидерских качеств участников молодежных организаций; владеть навыками творческого обобщения полученных знаний; диагностическими методиками социального развития личности, групповой диагностики; приемами интерактивных социально-психологических методов обучения: психологического тренинга, ролевых и деловых игр, различных модификаций мозгового штурма.

	их реализации.	
--	----------------	--

## 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	УК-1	Устный опрос
Тема 2. Внешняя и внутренняя среда менеджмента	УК-1	Выполнение практических заданий
Тема 3. Планирование	УК-1	Устный опрос
Тема 4. Организация	УК-1	Выполнение практических заданий
Тема 5. Лидерство	УК-1	Выполнение практических заданий
Тема 6. Мотивация	УК-1	Устный опрос
Тема 7. Коммуникация и работа в командах	УК-1	Устный опрос
Тема 8. Контроль и управление производственными операциями и услугами	УК-1	Устный опрос
Итоговая аттестация	УК-1	Экзамен (письменный)

## 1.3. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК 3	<p><b>знать:</b> основы молодежной политики; социологические особенности молодежи; технологии работ с молодежью;</p> <p><b>уметь:</b> 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;</p> <p><b>владеть:</b> инновационными приемами и методиками организации работы среди молодежи; технологией коммуникативного взаимодействия с молодежью</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
4 семестр	
работа на практических занятиях	40
выполнение контрольной работы	10
самостоятельная работа	10

зачет	40
<b>Итого за семестр:</b>	<b>100</b>

**Критерии оценивания учебных достижений студентов  
заочной формы обучения**

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
<b>6 триместр</b>	
работа на практических занятиях	40
выполнение контрольной работы	-
самостоятельная работа	20
зачет	40
<b>Итого за семестр:</b>	<b>100</b>

**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	<b>90–100</b>	<b>А</b> – 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	<b>83–89</b>	<b>В</b> – 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	<b>75–82</b>	<b>С</b> – 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	
Удовлетво- рительно	<b>63–74</b>	<b>Д</b> – 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	<b>50–62</b>	<b>Е</b> – 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	
Неудовлетворительно	<b>21–49</b>	<b>FX</b> – 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	Не зачтено
Неудовлетворительно	<b>0–20</b>	<b>F</b> – 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	

## 2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### 2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

#### 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 (зачет)**

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.

5. Регламентация управленческой деятельности: сущность.

6. Регламентация управленческой деятельности содержание.

7. Понятие, определение социальной организации.

8. Функция координации как элемент развития стратегического управления.

9. Понятие координации.

10. Специфика координации деятельности творческих подразделений.

11. Современные методы оценки деятельности менеджеров.

12. Комплексные подходы к оценке управленческого труда.

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

14. Организация работы малых групп.

15. Методы повышения эффективности работы малых групп.

16. Современные формы мотивации малых групп.

17. Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения.

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

19. Функционально-стоимостной анализ: экономическая сущность.

20. Функционально-стоимостной анализ организационная сущность.

21. Понятие относительной стоимости.

22. Понятие относительной значимости.

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

24. Современные методы развития персонала.

25. Этапы реализации кадровой политики.

26. Роль кадровой политики в системе менеджмента.

27. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации.

28. Социальное партнерство в молодежной среде.

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

30. История развития взглядов на менеджмент: «одномерные» и синтетическое учение об управлении.

31. Классическая школа управления.

32. Теория человеческих отношений.

33. Школы науки управления.

34. Менеджмент как вид профессиональной деятельности.

35. Функции менеджмента.

36. Планирование как функция управления.

37. Миссия и цели организации.

38. Стратегическое планирование в менеджменте: назначение.

39. Стратегическое планирование в менеджменте: содержание.

40. Стратегическое планирование в менеджменте: уровни разработки управленческой стратегии.

41. Понятие и сущность целевого управления.

42. Роль целеполагания в управлении организацией.

43. Основные требования к процессу целеполагания в менеджменте.

44. Принципы постановки и использования целей.

45. Значение целей в деятельности медицинских организаций.

46. Понятие целевого управления.

47. Формирование целей организации.

48. Дерево целей.

49. Сущность процесса управления.

50. Особенности сущности процесса.

51. Управление человеческими ресурсами – воздействие внешних факторов на управление человеческими ресурсами.

52. Новые тенденции в карьере.

53. Привлечение эффективной рабочей силы.

54. Подготовка эффективной рабочей силы.

55. Сохранение эффективной рабочей силы.

56. Управление многообразной рабочей силой – ценность многообразия.

57. Изменения на рабочих местах.

58. Новые решения проблемы многообразия.

59. Многообразие в современных условиях (мультикультурные команды, социальные группы).

60. Организационное изменение и развитие – модели плановых организационных изменений.

61. Инициирование изменений.

62. Осуществление изменений.

63. Типология плановых изменений.

64. Изменения в культуре и людях.

65. Управленческие полномочия, их разновидности.

66. Суть децентрализации управленческих полномочий.

- 67. Суть централизация управленческих полномочий.
- 68. Структура организации и достижение стратегических целей – горизонтальная организация.
- 69. Сравнение традиционной и современной организации.
- 70. Факторы, влияющие на организационную структуру.