

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 12.07.2024 09:46:24
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
МЕНЕДЖМЕНТ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
Направление подготовки
39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль)
Социальные технологии в организации работы с молодежью
Для студентов
4 курса очной формы обучения

БАКАЛАВРИАТ

Составитель: *канд.психол.наук Пелевина И.М.*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины (или модуля) является:

формирование у будущих бакалавров глубокого и всестороннего понимания природы и сущности управленческих отношений как части организационных отношений и умение их использовать в молодежной политике.

Задачами освоения дисциплины (или модуля) являются:

1. Познакомить студентов с понятием и основными характеристиками менеджмента в молодежной политике.
2. Познакомить студентов с основными функциями менеджмента в молодежной политике, спецификой принятия управленческих решений, методами оптимизации управленческих решений.
3. Сформировать умение осуществлять поиск решений в сфере реализации молодежной политики.
4. Сформировать представление студентов о способах планирования, разработки и оценки эффективности управленческого решения в сфере молодежной политики.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина "Менеджмент в молодежной политике " входит в обязательную часть программы бакалавриата по направлению 39.03.03, изучается на 4 курсе.

Дисциплина содержательно связана с другими частями программы, а именно с такими дисциплинами, как: Социальная политика , Социология молодежи , Педагогика , Введение в профессию , Экономические основы работы с молодежью, Психология, Социология , Технология организации массовых мероприятий в молодежной среде, Социальное партнерство в молодежной среде , Государственная молодежная политика и т.д.

Полученные знания в изучении дисциплины помогут в изучении дисциплин: Социальное партнерство в молодежной среде.

3. Объем дисциплины: 5 зачетных единиц, 180 академических часов, **в том числе:**

контактная аудиторная работа: лекции – 17 часов, практические занятия 17 часов,

самостоятельная работа: 119 часов, контроль 27 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2 Способен к критическому анализу и содержательному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов	ОПК-2.3 Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации
ОПК-4 Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики	ОПК-4.1 Осуществляет систематическое взаимодействие с различными социальными структурами и институтами общества для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики ОПК-4.2 Осуществляет разработку и реализацию проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями ОПК-4.3 Координирует деятельность по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медикосоциальной помощи, разрабатывает и реализует проекты и программы в сфере молодежной политики совместно с общественными

	институтами, молодежными и детскими общественными объединениями
ОПК-5 Способен планировать и организовывать массовые мероприятия для молодежи	ОПК-5.1 Осуществляет планирование массовых мероприятий для молодежи

6. Форма промежуточной аттестации экзамен в 7 семестре.

7. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины (или модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

1. Для студентов очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические (лабораторные) работы	
Тема 1. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы	17	3		14
Тема 2. Административный подход в молодежной политике	15	2	2	11
Тема 3. Молодежное общественное объединение как субъект реализации ГМП	15	2	2	11
Тема 4. Процессный подход в молодежной политике	15	2	2	11
Тема 5. Мотивация как функция менеджмента в молодежной политики	16	2	2	12
Тема 6. Методы управления в молодежных организациях	14	1	2	11
Тема 7. Управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью	16		2	14
Тема 8. Кадровая политика в молодежной сфере	15	2	2	11
Тема 9. Социальное партнерство в молодежной сфере	14	2	1	11

Тема 10. Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы	16	1	2	13
Контроль	27			
ИТОГО	180	17	17	119

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (или модулю)

- 1) *Планы практических (семинарских) занятий.*
- 2) *Тематика рефератов.*
- 3) *Вопросы для самоконтроля студентов.*
- 4) *Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов.*
- 5) *Сборники кейсов.*
- 6) *Примерные тесты для самоконтроля.*
- 7) *Требование к рейтинг-контролю.*

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
Основной этап владеть	1. Разработать и защитить бизнес-план для любой молодежной организации на выбор. 2. Разделитесь на подгруппы по 4-5 человек. Выберите одно из направлений социальной сферы (экологическое, социально-культурное, военно-патриотическое, гражданско-правовое, спортивно-оздоровительное и др.)	Соответствие целей, задач, ожидаемого результата – (0-5 баллов). SWOT-анализ – (0-5 баллов). Учет особенностей целевой аудитории – (0-5 баллов). Представлена аргументированная точка зрения при защите плана, студент владеет навыком публичной речи, ведения дискуссии и полемики при защите проекта - 5 баллов.

	<p>Проанализируйте деятельность общественных молодежных организаций в этом направлении. Какова его востребованность, эффективность? В каждой рабочей группе выберите организатора групповой работы — докладчика. Необходимо подготовиться к выступлению с докладом. Другие рабочие группы участвуют в обсуждении доклада.</p>	
<p>Основной этап уметь</p>	<p>1. В каких целях следует использовать в менеджменте молодежных организаций проектное управление?</p> <p>2. Оцените факторы, способствующие интеграции маркетингового и проектного подходов в культурно-просветительской и образовательной сферах деятельности. Назовите критерии малых предприятий. Оцените достоинства и недостатки малого предпринимательства.</p> <p>3. Какие направления и формы взаимодействия государственных и муниципальных структур являются наиболее важными и</p>	<p>Приведены факты и примеры в полном объеме, ответы развернуты и обоснованы - 5 баллов.</p> <p>Студент плохо знаком с понятиями, при ответах допускает более 6 ошибок - 0 баллов.</p> <p>Демонстрирует удовлетворительное знание основных понятий и соответствие их представляемым проектом. Допускает 4-5 ошибок - 2 балла.</p> <p>Демонстрирует знание основных понятий. При ответах допускает более 1-2 ошибки - 3 балла.</p> <p>Демонстрирует без ошибок знание основных понятий, но не всегда может привести примеры - 4 балла.</p>

	<p>эффективными, на ваш взгляд, при разработке и реализации молодежной политики?</p> <p>4. Какие программы государственной поддержки молодежной политики, на ваш взгляд, являются наиболее актуальными и значимыми? Почему?</p> <p>5. Каким образом можно определить потребности молодежи в тех или иных социальных услугах?</p>	
Основной этап знать	<p>1. Дайте определение цели: а) способ реализации решений. б) специфический вид деятельности. в) результат, на достижении которого направлена вся деятельность всего трудового коллектива. г) нет верного ответа.</p> <p>2. По какому принципу строятся отношения в линейной организационной структуре: а) руководство-подчинение б) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю в) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или географическим регионам г) нет верного ответа</p>	Правильно выбран вариант ответа – 1 балл

	<p>2. Мотивация это ...</p> <p>a) особый порядок и установленная законом процедура привлечения к ответственности высших должностных лиц.</p> <p>b) образ, изображение; реальный облик, стиль делового поведения человека.</p> <p>c) совокупность факторов обеспечивающих возникновение побуждение к достижению необходимых для индивидов целей.</p> <p>d) навязывание определенных идеологических взглядов, стереотипов.</p> <p>3. Процесс побуждения отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению личных целей, или целей организации – это ...</p> <p>a) стимулирование</p> <p>b) координация</p> <p>c) мотивация</p> <p>d) кооперация</p>	
--	--	--

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

a) Основная литература:

1. Переверзев М.П. Менеджмент в молодежной политике [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М.П. Переверзев, З.Н. Калинина ; под общ. ред. М.П. Переверзева. — М. : ИНФРА-М, 2024. — 238 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). Режим доступа <https://znanium.ru/catalog/document?id=446748>

2. Правовые основы работы с молодежью : учебное пособие / Е. С. Зайцева, В. В. Бушкевич, Т. А. Прудникова [и др.] ; под ред. А. С. Прудникова. – Москва : Юнити-Дана : Закон и право, 2017. – 120 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685033> (дата обращения: 23.06.2024). – Библиогр.: с. 99-106. – ISBN 978-5-238-01885-0. – Текст : электронный.

б) Дополнительная литература:

1. Инновационные социально-экономические технологии в реализации государственной молодежной политики. Возможности и перспективы [Электронный ресурс] : материалы Международной научно-практической конференции Санкт-Петербург, 20 - 22 ноября 2014 года / А.Д. Александер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна, 2014. — 392 с. — 978-5-7937-1025-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/38483>
2. Чирун С.Н. Молодежная политика. Генезис, состояние, региональная специфика [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Н. Чирун. — Электрон. текстовые данные. — Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2009. — 224 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22030>
3. Сапрыкин Е.А. Правовые основы работы с молодежью [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Е.А. Сапрыкин. — Электрон. текстовые данные. — Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2015. — 283 с. — 978-5-85218-775-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70647.html>

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

<http://www.mevriz.ru/>
<http://nasha-molodezh.ru/>
<http://www.isras.ru/socis.html>

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)

1) Планы семинарских занятий:

Тема 5. Мотивация как функция менеджмента молодежной политики

Вопросы к занятию:

1. Функция мотивации в менеджменте молодежной сферы: понятие, структура.
2. Роль мотивации в повышении производительности, результативности деятельности организации.
3. Основные подходы к мотивации исполнителей. Подходы к мотивации руководителей.

4. Содержательные теории Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Макклеланда, Макгрегора.

5. Процессуальные теории: теории Врума и Адамса, Портера-Лоулера.

6. Нетривиальные системы мотивации: сущность, содержание. Основные мотиваторы.

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

Краткое описание проводимого занятия: Цель занятия – рассмотрение понятия мотивации и стимулирования. Функция мотивации в менеджменте молодежной сферы. Роль мотивации в повышении производительности, результативности деятельности организации. Традиционные теории мотивации: содержание и сущность. Основные подходы к мотивации исполнителей. Подходы к мотивации руководителей. Содержательные теории: Маслоу, Альдерфер, Герцберга, Макклеланда, Макгрегора. Процессуальные теории: теории Врума и Адамса, Портера-Лоулера. Современные подходы к проектированию нетрадиционных систем мотивации. Нетривиальные системы мотивации: сущность, содержание. Основные мотиваторы. Нетрадиционные системы мотивации в сфере молодежной политики (на примере деятельности волонтера).

Тема 6. Методы управления в молодежных организациях

Вопросы к занятию:

1. Метод проектного управления организацией.

2. Роль матричной организационной структуры.

3. Понятие саморазвития организации.

4. Организация работы малых групп.

5. Методы повышения эффективности работы малых групп.

6. Современные формы мотивации малых групп.

7. Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения.

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

Краткое описание проводимого занятия: В ходе занятия обратить внимание на особенности методов управления в молодежных организациях. Метод проектного управления организацией и его специфика. Особенности и роль матричной организационной структуры. Понятие саморазвития организации. Конкурентоспособность организации. Организация работы малых групп. Методы повышения эффективности работы малых групп. Современные формы мотивации малых групп. Современные (гибкие) формы оплаты труда малых групп. Создание и развитие коллектива. Управленческое решение. Нетрадиционные методы разработки и принятия управленческого решения. Маркетинговые подходы к менеджменту: маркетинг как основа и метод управления в условиях рынка. Маркетинг персонала молодежной организации.

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

Вопросы к занятию:

1. Государственная и муниципальная служба.
2. Специфические требования к государственному аппарату и работникам государственных и муниципальных органов управления, работающих с молодежью.
3. Моральные и этические требования к специалистам в соответствии с функциональными обязанностями.
4. Современные методы оценки деятельности менеджеров.
5. Комплексные подходы к оценке управленческого труда.
6. Специфика и проблематика проектирования системы оценки административно-управленческого персонала некоммерческой, производственной сферы.
7. Функционально-стоимостной анализ как метод определения эффективности управленческой деятельности специалиста производственной сферы.
8. Практические навыки по выработке рекомендаций совершенствования деятельности специалиста молодежной сферы.

Краткое описание проводимого занятия: Цель занятия – рассмотрение профессиональных и личностных требований к специалисту молодежной сферы как к управленцу. Моральные и этические требования к специалистам в соответствии с функциональными обязанностями. Современное понимание гуманизма и толерантности. Современные методы оценки деятельности менеджеров. Комплексные подходы к оценке управленческого труда. Специфика и проблематика проектирования системы 51 оценки административно-управленческого персонала некоммерческой, производственной сферы. Функционально-стоимостной анализ как метод определения эффективности управленческой деятельности специалиста производственной сферы. Функционально-стоимостной анализ: экономическая и организационная сущность. Понятие относительной стоимости, относительной значимости. Практические навыки по выработке рекомендаций совершенствования деятельности специалиста молодежной сферы. Профессиональная компетентность руководителя. Требования к менеджерам и работникам государственных и муниципальных органов. Бихевиористский подход к оценке личности менеджеров и специалистов в области формирования и реализации молодежной политики.

Тема 8. Кадровая политика в молодежной сфере

Вопросы к занятию:

1. Элементы кадровой политики и сущность их реализации: подбор кадров, набор и отбор кадров, оценка персонала.
2. Понятие комплексной оценки специалиста производственной сферы.
3. Формирование кадрового резерва и организация работы с ним.
4. Современные методы развития персонала.
5. Эффективность реализации элементов кадровой политики.
6. Этапы реализации кадровой политики.

7. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации.
8. Состав и структура персонала организации.
9. Штатное расписание.

Краткое описание проводимого занятия: В ходе занятия необходимо рассмотреть управление кадрами субъекта молодежной политики: структура, сущность кадровой политики. Типы кадровой политики. Элементы кадровой политики и сущность их реализации: подбор кадров, набор и отбор кадров, оценка персонала (понятие комплексной оценки специалиста непромышленной сферы), формирование кадрового резерва и организация работы с ним. Современные методы развития персонала. Эффективность реализации элементов кадровой политики. Этапы реализации кадровой политики. Роль кадровой политики в системе менеджмента. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии организации. Состав и структура персонала организации. Штатное расписание. Государственная кадровая политика.

Тема 10. Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы

Вопросы к занятию:

1. Государство как субъект управления ГМП в процессе глобализации.
2. Современные факторы, влияющие на усложнение ГМП как объекта менеджмента молодежной политики.
3. Межсекторное взаимодействие в управлении молодежной политикой.
4. Модернизация государственного управления молодежной политикой.
5. Интеграция управленческих функций. Процессы консолидации общества.
6. Развитие менеджмента молодежной политики под влиянием процессов глобализации.
7. Современные процессы и проблемы глобализации, определяющие специфику развития ГМП.

Краткое описание проводимого занятия: В ходе занятия обратить внимание на государство как субъект управления молодежной политикой в процессе глобализации. Современные факторы, влияющие на усложнение государственной молодежной политики как объекта менеджмента молодежной политики. Модернизация государственного управления молодежной политикой. Интеграция управленческих функций. Процессы консолидации общества. Развитие менеджмента молодежной политики под влиянием процессов глобализации. Современные процессы и проблемы глобализации, определяющие специфику развития ГМП. Государственная власть как особая разновидность социальной власти. Понятие и причины возникновения государства. Типология государств. Основные признаки государства. Функции государства. Формы правления: республика (президентская, парламентская, смешанная), монархия. Формы государства: унитарные и федеративные государства, конфедерации. Особенности государственности в России: история и современность. Принципы формирования системы органов государственного управления. Особенности

становления ветвей государственной власти РФ. Уровни государственного управления. Полномочия органов государственной власти. Функции органов государственного управления. Социальная структура общества, групповые интересы и их отражение в системе государственного управления. Виды органов государства. Система федеральных органов государственного управления Российской Федерации. Федеральное собрание Российской Федерации, его палаты и их структура. Различие функций и политической практики фракции, депутатских групп, межфракционных объединений, комитетов и комиссий. Правительство РФ, его аппарат. Министерства, федеральные службы и федеральные агентства. Конституционный суд РФ. Верховный суд РФ. Высший арбитражный суд РФ. Место в системе управления и порядок формирования Генеральной прокуратуры, Центральной избирательной комиссии и Счетной палаты. Роль Президента РФ в системе государственного административного управления, его полномочия в сферах исполнительной, законодательной и судебной властей. Понятие и признаки гражданского общества.

2) *Тематика рефератов:*

Реферат – краткое изложение содержания научных трудов по определенной теме. Реферативная работа предполагает детальное изучение отдельных вопросов лекционного курса на основе анализа, обобщения и сопоставления общей и специальной литературы по выбранной теме. Темы рефератов либо предлагаются преподавателем, либо студент вправе самостоятельно выбрать тему, обсудив ее с руководителем. Необходимо обязательное обоснование целесообразности выбора темы реферата и согласование с руководителем. Совместно с руководителем определяются круг вопросов, литература по теме, структура работы и сроки отчетности. В процессе выполнения реферата студент должен не только изучить литературу по своей теме, но и провести сравнительный анализ: сравнить факты, явления, точки зрения, сделать выводы. Во введении студент определяет актуальность выбранной темы, формулирует цель, задачи, рассматривает историографический обзор научной литературы по своей теме. В основной части – последовательно, в соответствии с планом, логично и доказательно раскрывается выбранная тема. В заключении студент делает выводы по всей работе. Заключение должно быть конкретно, аргументировано и органически связано со всей работой.

Основной задачей написания самостоятельных письменных работ (реферата, курсовых) является обобщение студентами теоретических знаний, изложение своего понимания тех или иных научных концепций, научных точек зрения.

Реферат должен соответствовать следующим правилам:

- объем печатных страниц 10-15 листов;
- обязательно наличие плана;

- во введение кратко излагаются: актуальность темы, цель, задачи, оценка степени разработанности темы, методы исследования выбранной темы;
- в заключении студент должен обобщить изложенное;
- список литературы не менее – 15 источников;
- реферат должен быть аккуратно оформлен в соответствии с существующими требованиями.

1. Молодежь как социальная группа. Структура и динамика молодежи.
2. Общество, государство, управление. Понятие и принципы государственного административного управления.
3. Современные тенденции развития и проблемы молодежи в условиях рынка. Понятие личностно-профессиональной конкурентоспособности.
4. Структура органов управления и регламентирования реализации молодежной политики на федеральном / на региональном уровне. Место и роль местного самоуправления в государстве.
5. Административный подход в управленческой деятельности.
6. Технологии администрирования в менеджменте молодежной политики.
7. Системный подход к управлению организацией: понятие системы, эволюция и сущность современного системного подхода.
8. Систематизация процессов управления.
9. Внешняя среда организации: макроокружение, деловая среда организации и факторы внутриорганизационных изменений.
10. Формирование цели деятельности молодежной организации.
11. Структура управления молодежной организацией.
12. Требования к специалисту по работе с молодежью. Бихевиористский подход к оценке личности менеджеров и специалистов в области формирования и реализации молодежной политики.
13. Понятие и принципы эффективного делегирования полномочий.
14. Современные проблемы взаимодействия. Задачи современной мобилизации в реализации молодежной политики посредством совершенствования социального партнерства.
15. Условия эффективности принимаемых управленческих решений.

3) Вопросы для самоконтроля студентов:

1. Понятие и компоненты системы управления.
2. Элементы, компоненты и связи системы управления: понятие и виды.
3. Понятие и типы структуры управления.
4. Задачи и направления действий функций управления.
5. Содержание этапов процесса управления.
6. Управленческий цикл А. Файоля.
7. Функция координации в процессе управления.
8. Интегрированная схема процесса управления.
9. Управленческий цикл как функция администрирования.
10. Анализ проблемной ситуации.
11. Типы управленческого анализа.
12. Типология дифференциальных аналитиков.

13. Типология интегральных аналитиков.
14. Этапы базового цикла аналитики.
15. Методы осуществления управленческого анализа.
16. Понятие, задачи, функции и принципы осуществления управленческого прогноза. Содержание понятий прогнозирование, прогноз, прогнозный фон.
17. Этапы экспертного прогнозирования.
18. Методы управленческого прогнозирования.
19. Схема комплексного задействования подходов при принятии управленческого решения.
20. Условия эффективности принятия управленческих решений. Показатель эффективности управленческого решения.
21. Факторы качества управленческих решений.
22. Типологизация и основные формы разработки управленческих решений.
23. Методы принятия управленческих решений.
24. Традиционная технологическая схема процесса разработки и принятия управленческого решения.
25. Условная технология нахождения принципиально нового решения.
26. Модели управленческих решений.
27. Принципы эффективного делегирования полномочий.
28. Должностные полномочия: виды и варианты распределения.
29. Понятие и функции координации в управленческой деятельности.
30. Стадии координационной деятельности.
31. Координация в сложных организационных структурах.
32. Природа координационной деятельности.
33. Формирование стратегии координации.
34. Проблема стратегии координации.
35. Факторы сопротивления и методы координационных действий.
36. Соотношение объекта, субъекта, инструментов и предметов контроля.
37. Технология процесса контроля.
38. Понятие, принципы и типы управленческого контроля.
39. Система внутреннего контроля в организации.
40. Понятие и типы управленческой мотивации.
41. Стадии мотивационного процесса.

4) Методические рекомендации по самостоятельной работе для студентов

Самостоятельная подготовка студентов предусматривает более детальную проработку вопросов курса при подготовке к семинарским занятиям, деловым играм и для изучения тех вопросов, которые не выносятся согласно учебному плану на лекционные и практические занятия. Основные цели проведения семинарских занятий можно сформулировать следующим образом:

- закрепление знаний, полученных во время лекций;
- самостоятельная работа с учебной и периодической литературой;
- на основе полученных знаний расширение и углубление знаний у студентов;

- сформировать и развить практические навыки и умения, необходимые для будущей профессии;
- осуществление контроля за качеством усвоения студентами учебной дисциплины.

Подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя. Изначально необходимо изучить план семинара, содержание основных вопросов, список рекомендованной литературы и дополнительные задания. Затем следует спланировать самостоятельную работу по проходимой теме семинарского занятия, то есть проблематику данного семинара, источники информационной базы, список вопросов, по которым следует подготовить краткие письменные ответы, выступления или доклады. Следующий этап – это подготовка в библиотеке по рекомендованной литературе и ознакомление с ними по проблематике семинарского занятия, при этом тщательно проработать те части текста, в которых вопросы семинара раскрываются более подробно и на полях плана семинара сделать пометку: номер литературного источника и номер страницы в нём. По определённым кругам проблем следует подобрать дополнительную литературу. Её поиск осуществляется в соответствующих библиографических справочниках, систематическом каталоге, периодической печати и Интернет-ресурсах. В тетрадь необходимо выписать план семинара и по каждому вопросу составить библиографию, которая в дальнейшем будет использована для решения коммерческих задач в профессиональной деятельности. Возникающие на каждом этапе работы мысли следует записывать. Анализ документа следует сделать составной частью проработки вопросов семинара и выступления студента на занятии. Общее знание проблемы, обсуждаемой на семинарском занятии, должно сочетаться с глубоким знанием источников. Некоторые вопросы раскрываются через заслушивание на семинарах докладов и сообщений, подготовленных студентами (не менее двух на один вопрос). Это могут быть теоретические, историографические и недостаточно обеспеченные опубликованными источниками вопросы. В этом случае следует подготовить письменный текст доклада, который может быть зачитан перед группой. В остальных случаях следует составить сложный план, схему ответа на каждый вопрос плана семинарского занятия.

5) Сборники кейсов:

Кейс «Приоритеты молодежной политики в РФ»

Цель кейса – развивать компетенции сбора и анализа информации, стратегическое планирование в сфере молодежной политики, определение приоритетов ГМП.

Президент России Владимир Путин заявил, что Министерство образования РФ должно ускорить разработку приоритетов молодежной политики. «Министерство образования сейчас занимается разработкой приоритетов молодежной политики, и я прошу коллег ускорить эту работу, а также обратить особое внимание на профилактику экстремистских

проявлений среди учащихся образовательных учреждений», – сказал Путин на заседании Совета при Президенте по международным отношениям.

Основной темой заседания стали роль культуры и образования в укреплении единства и согласия, гражданском и патриотическом воспитании молодежи. Помимо этого, глава государства призвал подумать над повышением качества реализации госпрограммы патриотического воспитания молодёжи. «Считаю необходимым дополнительно подумать над повышением качества реализации госпрограммы патриотического воспитания. Речь идет о ее насыщенности действительно интересными, живыми инициативами, понятными современным людям, современной молодежи», – заявил Президент. В Федеральном агентстве по делам молодёжи разработка Стратегии молодёжной политики стоит в списке приоритетных задач, о чем глава Агентства Сергей Пospelов заявил в марте 2014 года. «Мы сейчас активно работаем над стратегией развития молодёжной политики до 2025 года и стараемся, чтобы она наиболее полно отражала все потребности молодёжи. Специально для этого проводим, в том числе, и различные опросы. На базе федеральных университетов будет проходить публичное обсуждение трендов, которые наиболее интересны молодёжи, здесь мы должны и обязаны понимать её желания. Полученные данные мы объединим с научным сообществом, чтобы оно подсказало нам, правильных ли результатов мы хотим достичь. Таким образом, появится стратегия, которую мы обсудим на площадке открытого правительства и на площадке общественной палаты», – сказал Сергей Пospelов в одном из интервью. «Превыше всего в разработке Стратегии мы ставим развитие личности, гражданина, воспитание любви к Родине, осознание идентичности и бережное отношение к традиционным и культурным ценностям. Наша задача – создать систему, которая обеспечит вовлечение максимального числа молодёжи в процессы реализации государственной молодёжной политики, а также учет эффективности расхода бюджетных средств в сочетании с частно-государственным партнёрством», – заключил Сергей Пospelов.

Вопросы 1. Внимательно прочитайте текст.

2. Определите приоритетные направления Государственной молодёжной политики.

3. Дайте свои комментарии и предложения по эффективному решению обозначенных в тексте проблем.

Кейс «Популяризация волонтерства в современной России»

Цель кейса – умение подбирать методы и технологии работы с современной молодежью для вовлечения ее в социально полезную деятельность на примере волонтерства. В начале 90-х годов прошлого века добровольчество в нашей стране постепенно начинает возрождаться, на каждом шагу сталкиваясь со множеством проблем, которые, в общем-то, не известны волонтерству за границей. Одна из наиболее острых – разобщенность и безынициативность современного российского общества, особенно молодежи, оторгнутой от традиционных культурно-исторических ценностей: пустота, которую стремятся заполнить преходящие фетиши

западного индивидуализма. Это дискредитация основ коллективизма и взаимовыручки, которые слишком уж насильственно и рьяно насаждались у нас в годы советской власти. Это и всеобщее недоверие, особенно среди тех, кому волонтеры оказывают поддержку, ведь проявления бескорыстия в нынешнем эгоцентрическом бездуховном обществе многих настораживают. Сегодня добровольцем быть не престижно, однако волонтерство в Москве, волонтерство в Санкт-Петербурге и многих других городах России медленно, но все-таки возрождается и продолжает развиваться. К сожалению, на сегодняшний день общая численность добровольцев в России едва превышает 1,5% от всего населения. В основном это, конечно, молодежь. Согласно недавно проведенному социологическому исследованию, 8,4 % пенсионеров хотели бы заниматься волонтерством в Москве. Между тем, если говорить, например, о волонтерстве за рубежом, например, в США, картина окажется совершенно иной. Наиболее активными и многочисленными представителями волонтерства в США являются именно пенсионеры: 24,6% их так или иначе участвует в добровольческом движении, что составляет больше половины от общей численности всех волонтеров в США. Безусловно, эта страна имеет богатейший опыт добровольческой деятельности, к которой привлекаются даже дети, начиная с 4 лет. Малыши занимаются сбором пожертвований, во время благотворительных спортивных состязаний подают воду атлетам. Волонтерство в США представлено многочисленными некоммерческими организациями, как религиозными, так и светскими, которые содержат бесплатные больницы для людей, лишенных возможности оплачивать дорогостоящую медицинскую страховку, школы, городские центры для бездомных, получающих там бесплатное жилье и еду, разнообразные телефонные службы. 11% американских волонтеров трудится в хосписах. Безусловно, все это не идет ни в какое сравнение, скажем, с современным состоянием волонтерства в Санкт-Петербурге, Твери или Екатеринбурге. Не менее успешно обстоит дело и с волонтерством в Европе. Там этот вид деятельности давно расценивается как социальная услуга, которая приносит в экономику различных стран от 3 до 15% ВВП. Если, к примеру, говорить о волонтерстве в Германии, там добровольцем, безвозмездно работающим в сфере тех или иных социальных услуг, является каждый третий или четвертый человек. Некоммерческие объединения, представляющие волонтерство в Германии, имеют давние традиции. Многие из них возникли сразу после Первой мировой войны. Волонтерство весьма широко распространено во Франции, Нидерландах, Канаде, Японии и в большинстве других стран. Отдельно следует сказать о волонтерстве международном и о той огромной роли, которую оно играло в отношениях между различными государствами Европы в течение всего прошлого столетия и продолжает играть сегодня. Годом придания волонтерству международного статуса считают 1920-й. Тогда, тотчас по окончании Первой мировой войны, одной из самых разрушительных за всю историю Европы, группы волонтеров из Англии, Германии, Австрии, Швеции, Франции, вчерашние солдаты и вчерашние враги, собрались вместе, чтобы восстановить деревню близ Вердена. Деревня

была полностью уничтожена в сражении, которое унесло более миллиона жизней. Это беспрецедентное событие повлекло за собой создание старейшей международной волонтерской организации – SCI или Service Civil International (Международная Гражданская Помощь – франц.). Также одной из старейших организаций подобного рода является Международный Красный Крест. Вслед за Красным Крестом и SCI очень скоро возникли такие международные добровольческие объединения, как British Volunteer Programme (Британская волонтерская программа), US Peace Corps (Корпус Мира), Deutsche Entwicklungsdienst.

На сегодняшний день волонтерских организаций, имеющих международный статус, можно насчитать сотни. В частности, некоторые из них работают под эгидой ООН и ЮНЕСКО. Их волонтеров встретишь повсюду, в местностях, пострадавших от военных конфликтов, экологических, гуманитарных катастроф. Они ведут строительные работы, оказывают гуманитарную, медицинскую и психологическую помощь, работают с беженцами, ВИЧ-инфицированными, детьми и инвалидами, участвуют в образовательных программах. Ведь большинство из них – профессионалы, прошедшие строгий отбор и получившие серьезную подготовку. В зарубежном волонтерстве существует также широкая практика международного обмена. К примеру, любой желающий сегодня имеет возможность отправиться приводить в порядок кладбище в Польше, или помогать в реставрации средневекового замка в Германии, или возделывать рисовые поля во Вьетнаме. Разумеется, такая работа не сулит никакой прибыли, зато гарантирует моральное удовлетворение и массу новых впечатлений.

Вопросы и задания

1. Внимательно прочитайте текст.
2. Составьте свой план действий, целью которого станет популяризация волонтерского движения в России и привлечения молодежи к добровольческой деятельности.
3. Почему, на Ваш взгляд, молодежь недостаточно активно участвует в волонтерской деятельности?

Кейс «Дать определение»

Вы слышите разговор двух жителей г. Твери:

- Читаю тут в одной газетке про молодежный парламент, а взял другую – там про молодежную палату пишут, но то же самое, не понять, какое название правильное.

- Да какая разница, это все игрушки в демократию, этот парламент неизвестно для чего создан, наверное, не знают, что делать, да и никаких прав и полномочий все равно нет. Что бы Вы могли ответить обывателям?

Кейс «Молодой работник»

Молодой работник месяц работает в коллективе. В беседе с начальником наедине он говорит: «Не могу сказать почему, но я не чувствую себя полноправным членом коллектива. Все приятные люди, но они в каком-то тесном кружке, я ощущаю себя чужим среди них...».

Как должен повести себя начальник?

Кейс «Тип поведения»

Среди многих типологий поведения человека в организации, часто используемая, – выделение следующих четырех типов поведения человека при включении его в организацию, построенное на двух параметрах: принятие ценностей организации и принятие норм поведения в группе. Здесь выделяют следующие типы:

Первый тип («Лояльный») полностью принимает нормы поведения и ценности организации, старается, чтобы его действия не входили в противоречие с интересами организации. Результаты действий этого человека зависят в основном от его личных возможностей и способностей и от того, насколько верно определено содержание его роли. Второй тип («Приспособленец») не приемлет ценностей организации, но ведет себя в соответствии с принятыми в организации нормами поведения. Является хорошим, но ненадежным работником, способным покинуть организацию или совершить действия, противоречащие ее интересам. Третий тип («Оригинал») приемлет ценности организации, но не принимает норм поведения. Возникают трудности во взаимоотношениях с коллегами и руководством. При либеральном отношении к некоторым формам поведения сотрудников со стороны руководства они находят свое место в организации и успешно трудятся. Четвертый тип («Бунтарь») не принимает норм поведения и не разделяет ценностей организации и поэтому постоянно создает конфликтные ситуации. Такие люди чаще всего осложняют жизнь коллегам, могут нанести ущерб организации, но они не являются абсолютно неприемлемыми в ней. Попробуйте придумать реплики от лица каждого типа при объявлении о том, что в орган по делам молодежи завтра придет прокурорская проверка.

6) Примерные тесты для самоконтроля:

1. К молодежи относятся граждане в возрасте...
 - 1) 14-30
 - 2) 15-25
 - 3) 12-30
 - 4) 14-35
2. Критериями социальной зрелости молодежи являются:
 - 1) начало самостоятельной трудовой жизни
 - 2) получение паспорта
 - 3) вступление в молодежную субкультуру
 - 4) наступление 18 летнего возраста
3. Задачами управления молодежной политики являются:
 - 1) оказание материальной помощи подросткам
 - 2) организация досуга молодежи
 - 3) участие в организации социальной помощи молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации
 - 4) предоставление жилья и работы молодежи
4. Управленческая деятельность – это:

- 1) управление коллективом
- 2) распределение заработной платы работникам
- 3) совокупность действий руководителя по отношению к отдельным сотрудникам или коллективу
- 4) принятие и реализация управленческих решений
5. Назовите основоположника классической школы управления персоналом:
 - 1) Г.М. Озеров
 - 2) Э.Мэйо
 - 3) Ф.Тейлор
 - 4) С.Лиз
6. Неполная занятость – это
 - 1) когда работники заключили контракт на неполный срок выполнения работ
 - 2) когда работники привлечены на выполнение определённого объёма работ
 - 3) когда работники заняты меньше нормативной величины рабочего времени (30-35 часов в неделю)
 - 4) нет верного ответа
7. Кадры организации
 - 1) личный состав организации
 - 2) трудоспособная часть населения страны
 - 3) экономически активное население
 - 4) руководящий состав организации
8. Государственная молодежная политика – это
 - 1) поддержка молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации
 - 2) система мер, направленных на создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи
 - 3) поддержка талантливой молодежи
 - 4) политика, направленная на улучшение жизни молодых людей
9. Не относится к основным функциям менеджмента:
 - 1) функция контроля
 - 2) функция мотивации
 - 3) функция организации
 - 4) функция потребления
10. Главный механизм развития современной экономики:
 - 1) конкуренция
 - 2) кадры
 - 3) семья
 - 4) государство
11. Компонентами трудового потенциала работника являются
 - 1) психофизиологическая составляющая
 - 2) социально-демографическая
 - 3) квалификационная составляющая
 - 4) все ответы верны
12. Основными теориями управления персоналом являются
 - 1) классические теории
 - 2) теории человеческих отношений

3) теории человеческих ресурсов

4) все ответы верны

13. В какой период получила развитие классические теории управления персоналом

1) 1880-1930

2) 1859-1880

3) 1800-1820

4) 1930-1950

14. Назовите главную цель управления персоналом

1) совершенствование систем управления персоналом

2) обеспечение непрерывного обновления знаний

3) повышение квалификации персонала

4) повышение качества оценки кадров

15. Назовите основную функцию управления

1) планирование

2) распределение ресурсов

3) обеспечение производства необходимыми средствами производства

4) все ответы верны

16. В чём заключается сущность социальной функции управления

1) справедливость

2) изучение условий труда и быта трудящихся

3) дисциплина

4) все ответы верны

17. Основным направлением управления персоналом является

1) обеспечение эффективности труда

2) обеспечение ликвидности предприятия

3) обеспечение платежеспособности предприятия

4) нет верного ответа

18. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

1) готовность пересмотреть свою миссию

2) правильный подбор персонала

3) способность адаптировать бизнес к условиям внешнего окружения

4) обмен ресурсами с внешней средой

19. Содержательные теории мотивации основываются на:

1) идее об удовлетворенности трудом

2) оценке соотношений усилий и получаемого результата

3) представлении о справедливости вознаграждения

4) концепции потребностей работника

20. В теории менеджмента к функциям управления относятся:

1) формулировка целей

2) аттестация персонала

3) оценка результатов

4) организация

21. Главной задачей руководителей в теории человеческих отношений является

- 1) более рациональное использование человеческих ресурсов
 - 2) наиболее полное использование человеческого потенциала
 - 3) создание таких условий, чтобы каждый трудящийся чувствовал себя полезным и нужным
 - 4) нет верного ответа
22. Главной задачей руководителей в теории человеческих ресурсов является
- 1) более рациональное использование человеческих ресурсов
 - 2) упрощение рабочих операций и контроль
 - 3) строгий контроль и наблюдение за подчиненными
 - 4) нет верного ответа
23. По какому принципу строятся отношения в линейно-функциональной организационной структуре
- 1) руководство-подчинение
 - 2) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или географическим регионам
 - 3) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю
 - 4) все ответы верны
24. По какому принципу строятся отношения в матричной организационной структуре
- 1) решётчатая организация, с неординарным подчинением исполнителей
 - 2) подчинённость персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач
 - 3) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или
 - 4) нет верного ответа
25. Дайте определение цели
- 1) способ реализации решений
 - 2) специфический вид деятельности
 - 3) результат, на достижении которого направлена вся деятельность всего трудового коллектива
 - 4) нет верного ответа
26. По какому принципу строятся отношения в линейной организационной структуре
- 1) руководство-подчинение
 - 2) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю
 - 3) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или географическим регионам
 - 4) нет верного ответа
27. Для чего необходимо кадровое планирование
- 1) определения численности работников
 - 2) определения требований к работникам
 - 3) определения затрат на производственные мероприятия
 - 4) все ответы верны

28. Объектами ГМП являются:

- 1) граждане РФ в возрасте от 14 до 30 лет
- 2) молодые семьи
- 3) молодежные объединения
- 4) все ответы верны

29. К субъектам ГМП относятся:

- 1) государственные органы
- 2) молодежные объединения
- 3) молодежные ассоциации
- 4) все ответы верны

30. Деятельность учреждений, органов по делам молодежи включает:

- 1) реабилитацию молодых людей
- 2) оказание социальных услуг
- 3) содействие адаптации
- 4) все ответы верны

31. Совокупность стадий развития, которые проходит фирма за период своего существования:

- 1) период
- 2) зрелость
- 3) жизненный цикл
- 4) рост

32. По объекту проектирование может быть:

- 1) социальным
- 2) педагогическим
- 3) инженерным
- 4) все ответы верны

33. К основным функциям менеджмента относят:

- 1) научную
- 2) познавательную
- 3) прогностическую
- 4) все ответы верны

34. К направлениям развития молодежных организаций относят:

- 1) студенческие организации
- 2) политические организации
- 3) экологические организации
- 4) все ответы верны

35. К внешней среде организации относятся:

- 1) поставщики
- 2) конкуренты
- 3) потребители
- 4) все ответы верны

36. К принципам современного менеджмента в молодежных организациях относят:

- 1) системность
- 2) компетентность
- 3) иерархичность

4) все ответы верны

37. Основное направление деятельности организации, предполагающее разработку концепции, прогноза или программы действий, содержащее методы и меры по осуществлению миссии:

- 1) тактика
- 2) стратегия
- 3) технология
- 4) цель

38. Организационно-правовыми формами молодежных организаций выступают:

- 1) общественные объединения
- 2) автономные некоммерческие организации
- 3) учреждения
- 4) все ответы верны

39. Назовите основные признаки персонала

- 1) наличие трудовых взаимоотношений с работодателями
- 2) целевая направленность деятельности
- 3) обладание физическими и умственными способностями
- 4) все ответы верны

40. Где впервые стал употребляться термин «персонал»

- 1) Германия
- 2) Англия
- 3) Канада
- 4) Япония

41. Какие категории населения не входят в состав трудовых ресурсов

- 1) лица, получавшие пенсии и не занятые никакой деятельностью
- 2) лица, занимающиеся ведением сельского хозяйства
- 3) студенты и учащиеся
- 4) лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода

42. Назовите основной постулат классической теории

- 1) труд для большинства индивидов не приносит удовольствия
- 2) индивиды стремятся быть полезными и значимыми
- 3) труд для большинства индивидов доставляет удовлетворения
- 4) все ответы верны

43. Философия организации как совокупность целей и правил сотрудников возникла в

- 1) США
- 2) России
- 3) Англии
- 4) Японии

44. Трудоспособный возраст у женщин

- 1) 16-54 лет
- 2) 14-55 лет
- 3) 16-45 лет

4) 18-64 лет

45. Основной закон, регулирующий рынок труда

- 1) Конституция РФ
- 2) Уголовный кодекс
- 3) Трудовой кодекс РФ

4) все ответы верны

46. Сезонные работники - это

- 1) принятые в организацию бессрочно
- 2) принятые на срок до 2 месяцев
- 3) принятые на срок до 4 месяцев
- 4) все ответы верны
- 5) нет верного ответа

47. Технологическая безработица - это

- 1) временно отсутствуют работники на рабочих местах
- 2) занятость работника не регулярна
- 3) связана с внедрением малолюдной и безлюдной технологии
- 4) все ответы верны

48. Экологическая функция управления подразумевает

- 1) учет и контроль за ходом производственного процесса
- 2) технико-экономическое планирование
- 3) операции по покупке, продаже и обмену товаров или услуг
- 4) все ответы верны

49. Процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды называется:

- 1) адаптация
- 2) профориентация
- 3) самоопределение
- 4) социализация

50. Профессиональная ориентация не включает в себя:

- 1) профессиональное просвещение
- 2) профессиональное воспитание
- 3) трудовую адаптацию
- 4) профессиональное консультирование

51. Система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда:

- 1) профессиональная адаптация
- 2) профессиональная ориентация
- 3) оптация
- 4) профессиональное просвещение

52. Нормативный срок адаптации для разных категорий работников составляет:

- 1) от 5 до 8 лет
- 2) от 1 года до 3 лет
- 3) полгода

4) 3 месяца

53. Назначение, при котором место работы меняется в соответствии с принципом: «Нужному работнику – нужное место»:

1) выдвижение

2) профотбор

3) ротация

4) прием

54. Группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели, процесс создания некоторой структуры или системы - это:

1) устройство

2) формирование

3) организация

4) объединение

55. Руководитель, принимая решения и организуя их исполнение, выступает как:

1) представитель

2) предприниматель

3) поручитель

4) наблюдатель

56. Выберите критерии, по которым осуществляется разделение труда в управлении:

1) стиль управления

2) технология управления

3) техника управления

4) методы управления

57. Преимуществами функциональной структуры управления являются:

1) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса

2) создание условий для децентрализации в структуре управления

3) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала

4) ясность в распределении полномочий и ответственности

58. Ключевой (основной) целью подсистемы маркетинга в организации является:

1) сохранение и поддержание на необходимом уровне всех видов финансовых ресурсов

2) достижение наивысшей производительности труда

3) увеличение объема продаж

4) обеспечение необходимых условий для развития сотрудников

59. Процесс принятия решений начинается с:

1) сбора информации о ситуации

2) анализа внешней среды

3) выявления проблемы

4) формулирования целей

60. Юридические лица, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли, называются:

- 1) спонсорскими организациями
- 2) благотворительными организациями
- 3) коммерческими организациями
- 4) некоммерческими организациями

7) Требования к рейтинг-контролю

	1 контрольная точка	2 контрольная точка	Экзамен
Темы	№ 1-5	№6-10	
Текущая работа студента	20 баллов	20 баллов	
Контрольный модуль	10 баллов	10 баллов	
Всего - 100 баллов	30 баллов	30 баллов	40 баллов

Оценка качества освоения дисциплины включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Текущий контроль осуществляется в ходе аудиторных занятий, проводимых по расписанию, по графику выполнения самостоятельной работы студентов.

Формы текущего контроля: опрос на семинарских занятиях, работа в группах, творческое задание, устный опрос на лекциях, проверка заданий по самостоятельной работе.

-активное участие и подготовка к семинарским занятиям - 3 балла на тему;

-активная работа в группах - 2 балла;

- выполнение творческого задания - 4 балла;

- участие студентов в учебной дискуссии на лекциях -1 балл;

- выполнение заданий по самостоятельной работе -3 балла.

Промежуточный контроль осуществляется по отдельным разделам (модулям) курса. Модуль – это часть рабочей программы дисциплины, имеющая логическую завершенность и несущая определённую функциональную нагрузку. Изучение каждого модуля дисциплины завершается рубежным контролем (контрольной точкой), проводимым в форме контрольной работы или теста. В течение семестра проводятся два рубежных контроля, что позволит аттестовать (не аттестовать) студента по пройденному модулю изучаемого предмета.

- Тестирование – 1 балл за каждый правильный ответ

- Контрольная работа – 2 балла за каждый правильный ответ

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по

дисциплине (или модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

Педагогические технологии: самоопределение, организация социокультурной коммуникации, учебная дискуссия, организация рефлексии, работа в малых группах, составление таблиц и схем, составление swot-анализа.

Информационные технологии: использование мультимедийных средств (проектор, ноутбук, колонки)

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022.

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome
- Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО
- ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО
- Jamovi

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com;
2. ЭБС «ЮРАЙТ» www.biblio-online.ru;
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/>;
4. ЭБС IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/>;
5. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>;
6. ЭБС BOOK.ru <https://www.book.ru/>
7. ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?;
9. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>,
10. Wiley Online Library <https://onlinelibrary.wiley.com/>
11. БД Scopus <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>
12. БД Web of Science http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=F5lxbbgjnOdTHHnpOs&preferencesSaved=
13. Архивы журналов издательства Sage Publication <http://archive.neicon.ru/xmlui/>
14. Архивы журналов издательства The Institute of Physics <http://archive.neicon.ru/xmlui/>,
15. СПС КонсультантПлюс (в сети ТвГУ);
16. ИПС «Законодательство России» <http://pravo.gov.ru/ips/>
17. Сводные каталоги фондов российских библиотек АРБИКОН, МАРС <http://arbicon.ru/>; КОРБИС <http://corbis.tverlib.ru/catalog/>; ЭКБСОН <http://www.vlibrary.ru>

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- аудитории для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет
- Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для проведения занятий лекционного типа, обеспечивающих тематические иллюстрации

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 2 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 23.09.2020 г.
2.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 1 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 14.09.2021 г.
3.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 18.04.2024г.