

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лельчицкий Игорь Давыдович
Должность: и.о. проректора по образовательной деятельности
Дата подписания: 20.07.2026 16:33:02
Уникальный программный ключ:
aa5b5ee17d97a2e4d94e98e995320af94f043ce2

УП: 39.03.03 Орг раб
с мол 2025.plx

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ООП

Мероз Мария Владимировна

«21» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент в молодежной политике

Закреплена за кафедрой:	"Социальная работа и педагогика"
Направление подготовки:	39.03.03 Организация работы с молодежью
Направленность (профиль):	Социальные технологии в организации работы с молодежью
Квалификация:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Семестр:	7

Программу составил(и):

Пелевина И.М.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

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

Задачи :

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

Цикл (раздел) ОП: Б1.О

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Социология молодежи

Социальное проектирование

Молодежные движения в России: история и современность

Социология

Практику по тайм-менеджменту, управлению стрессом и конфликтами

Социальное предпринимательство

Государственная молодежная политика

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

PR в молодежной политике

Социальное партнерство в молодежной среде

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	5 ЗЕТ
Часов по учебному плану	180
в том числе:	
самостоятельная работа	119
часов на контроль	27

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОПК-2.3: Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации

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-5.1: Осуществляет планирование массовых мероприятий для молодежи

УК-9.2: Использует правовые базы данных и прочие ресурсы для получения информации о своих правах и обязанностях, связанных с осуществлением экономической политики государства

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля в семестрах:	
экзамены	7

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1. Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы				
1.1	Государственная молодежная политика как объект менеджмента молодежной сферы	Лек	7	2	
1.2	Административный подход в молодежной политике	Лек	7	2	
1.3	Административный подход в молодежной политике	Пр	7	2	
1.4	Молодежное общественное объединение как субъект реализации ГМП	Лек	7	2	
1.5	Молодежное общественное объединение как субъект реализации ГМП	Пр	7	2	
1.6	Процессный подход в молодежной политике	Лек	7	2	
1.7	Процессный подход в молодежной политике	Пр	7	2	
	Раздел 2. Мотивация как функция менеджмента в молодежной политике				
2.1	Мотивация как функция менеджмента в молодежной политике	Лек	7	2	
2.2	Мотивация как функция менеджмента в молодежной политике	Пр	7	2	
	Раздел 3. Методы управления в молодежных организациях				
3.1	Методы управления в молодежных организациях	Лек	7	2	

3.2	Методы управления в молодежных организациях	Пр	7	2	
	Раздел 4. Управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью				
4.1	Управленческие функции и навыки специалиста по работе с молодежью	Пр	7	2	
4.2	Кадровая политика в молодежной сфере	Лек	7	2	
4.3	Кадровая политика в молодежной сфере	Пр	7	2	
	Раздел 5. Социальное партнерство в молодежной сфере				
5.1	Социальное партнерство в молодежной сфере	Лек	7	2	
5.2	Социальное партнерство в молодежной сфере	Пр	7	1	
	Раздел 6. Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы				
6.1	Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы	Лек	7	1	
6.2	Современные процессы и явления менеджмента молодежной сферы	Пр	7	2	

Список образовательных технологий

1	Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)
2	Технологии развития критического мышления
3	Активное слушание

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

8.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

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.

8.3. Требования к рейтинг-контролю

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

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

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Переверзев, Калинина, Менеджмент в молодежной политике, Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022, ISBN: 978-5-16-006328-7, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=399386

Перечень программного обеспечения

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудит-я	Оборудование
9-215	комплект учебной мебели, переносной ноутбук, проектор

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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 определённому кругу 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 межнациональным 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 молодёжи», – 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 молодежной 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, отторгнутой 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 вести 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.