

Компонент ОПОП 39.03.03 Организация работы с молодежью
направленность (профиль) Технологии реализации молодежной политики

Б1.О.13.09
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины
(модуля)

Менеджмент в молодежной политике

Разработчик (и):
Петошина С.И.,
доцент кафедры ФиСН
канд. филос. наук

Утверждено на заседании кафедры
философии и социальных наук
протокол № 10 от 12.03.2024

Заведующий кафедрой



Жигунова Г.В.

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>ИД-1 УК-2 Формулирует в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение ИД-2 УК-2 Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы, имеющиеся условия, ресурсы и ограничения</p>	<p>- содержание и сущность категорий менеджмента «руководство» и «управление»; функции менеджмента; - специфику разработки и принятия управленческого решения; - принципы взаимодействия организации и общества, особенности новой управленческой парадигмы в молодежной сфере; - законы устройства молодежной организации.</p>	<p>- оперировать терминами «менеджмент, руководство», «управление»; - разрабатывать и применять управленческие решения; - анализировать управленческие ситуации и принимать обоснованные управленческие решения; - разрешать проблемы, возникающие в ходе реализации организационных отношений.</p>	<p>- навыками самостоятельного осмысления и анализа менеджмента как управленческой технологии со своей спецификой; - способностью вырабатывать управленческие и организационные решения проблем в молодежной среде.</p>	<p>темы сообщений докладов, тестовые задания</p>	<p>результаты текущего контроля</p>

<p>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>ИД-1 ук-9 Имеет базовое представление о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья ИД-2 ук-9 Проявляет толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах ИД-3 ук-9 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p>	<p>- базовое представление о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями и здоровья.</p>	<p>- проявлять толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья; - учитывать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов.</p>	<p>- готовностью к конструктивному сотрудничеству с людьми с ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах.</p>	<p>темы сообщений докладов, тестовые задания</p>	<p>результаты текущего контроля</p>
<p>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>ИД-1 ук-10 Воспринимает и анализирует информацию, необходимую для принятия экономических решений ИД-2 ук-10 Обосновывает экономические решения в различных областях жизнедеятельности, используя методы экономического анализа и планирования для достижения поставленных целей ИД-3 ук-10 Применяет экономические знания при технико-экономическом обосновании инженерных решений.</p>	<p>- различные способы анализа информации и варианты принятия экономических решений.</p>	<p>- анализировать информацию и применять обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.</p>	<p>- готовностью анализировать информацию и принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.</p>	<p>темы сообщений докладов, тестовые задания</p>	<p>результаты текущего контроля</p>

<p>ОПК-2. Способен к критическому анализу и содержательному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов.</p>	<p>ИД-1 опк-2 Анализирует и обобщает профессиональную информацию на основе научных теорий, концепций, подходов. ИД-1 опк-2 Участствует в экспертно-консультационной деятельности в сфере молодежной политики. ИД-1 опк-2 Описывает социальные явления и процессы на основе комплексной информации.</p>	<p>- методики проектирования социальных процессов и молодежной политики на разных уровнях власти; - современные коммуникации и в процессе управления молодежной организацией; - сущность, принципы и методы государственного, муниципального управления и управления в молодежной сфере.</p>	<p>- ориентироваться в методах государственного и муниципального управления в молодежной сфере; - осуществлять сбор и анализ исходных данных для проектирования молодежной политики и прогнозирования тенденций ее развития.</p>	<p>- подходами и методами поиска принятия и оценки управленческих решений.</p>	<p>темы сообщений докладов</p>	<p>результаты текущего контроля</p>
<p>ОПК-4. Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения</p>	<p>ИД-1 опк-4 Осуществляет систематическое взаимодействие различными социальными структурами и институтами общества для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики. ИД-2 опк-4 Осуществляет разработку и реализацию проектов и программ в сфере</p>	<p>- методы разработки стратегий и технологий социального партнерства. - сущность государственной и муниципальной службы, их</p>	<p>- осуществлять поиск управленческих решений и быть готовым нести за них ответственность; - разрабатывать стратегии и технологии социального</p>	<p>- пониманием социальной значимости своей будущей профессии, выполнения профессиональной деятельности; - потребностью в</p>	<p>темы сообщений докладов, деловая игра</p>	<p>результаты текущего контроля</p>

<p>профессиональн ых задач в сфере молодежной политики.</p>	<p>молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями. ИД-3 опк-4 Владеет навыками координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи, разработки и реализации проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями.</p>	<p>взаимодейств ие в управлении молодежной политикой и активизации молодежного ресурса; - способы взаимодейств ия государственн ых и муниципальн ых структур в управлении и модернизации молодежной политики; - комплекс профессионал ьных требований к работникам государственн ых, муниципальн ых и молодежных структур, реализуемых молодежную политику; - комплекс этических требований к работникам государственн</p>	<p>партнерства; - разбираться в возможных способах взаимодействия государственных и муниципальных структур в управлении и модернизации молодежной политики; - уметь осуществлять оценку (включая самооценку) специалистов в работе с молодежью.</p>	<p>профессиональн ом развитии и готовностью к повышению своего культурного уровня; - готовностью к кооперации с коллегами и партнерами, к работе в коллективе; - готовностью осуществлять контроль соответствия разрабатываемы х социальных проектов в сфере молодежной политики действующим общественным нормам экономических, политических и культурных отношений.</p>		
---	--	--	---	--	--	--

		ых, муниципальн ых и молодежных структур, реализуемых молодежную политику.				
--	--	---	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений,	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений,

	решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
--	--	--	---	---

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания доклада /информационного сообщения

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

1. Возможности применения технологии менеджмента в молодежной политике.
2. Привлечение работников к принятию управленческого решения: средство повышения результативности управления или риск?
3. Различные организационно-правовые формы молодежных организаций.
4. Менеджмент в предпринимательских структурах молодежи.
5. Технологии формирования благоприятного образа власти.
6. Информационные технологии управления.
7. Факторы, влияющие на формирование государственной молодежной политики в РФ.
8. Роль местного самоуправления в решении конкретной проблемы современной молодежи.
9. Российский опыт развития партнерства бизнеса с властью и обществом.
10. Деятельность молодежных общественных организаций по различным направлениям (экологическое, социально-культурное, военно-патриотическое, гражданско-правовое, спортивно-оздоровительное и др.).

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер. Используется наглядный материал (презентация).
<i>Хорошо</i>	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
<i>Удовлетворительно</i>	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
<i>Неудовлетворительно</i>	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме. ИЛИ Доклад, информационное сообщение не подготовлено.

3.2 Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Хорошо</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Удовлетворительно</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
<i>Неудовлетворительно</i>	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.3 Критерии и шкала оценивания заданий деловой игры.

Рекомендации по выполнению заданий деловой игры по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включено типовое задание деловой игры:

- групповая дискуссия на тему «Основные требования к руководителю в сфере управления и реализации молодежной политики»»;
- ролевая игра на тему «Моральные и этические требования к менеджерам в молодежной политике».

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по выполненной работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание не выполнено.

3.4 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Менеджмент – это:
 - А) Умение добиваться цели;
 - Б) Умение зарабатывать деньги;
 - В) Умение учить людей;
 - Г) Практика управления;

2. Организация – это:
 - А) люди, решающие различные задачи;
 - Б) группа людей с общей целью;
 - В) результат деятельности предприятия;
 - Г) структура управления

3. Процесс достижения цели социальной организации за счет руководства людьми, использующего их труд, интеллект, мотивы поведения, называется ...
 - А) плановой организацией труда
 - Б) менеджментом
 - В) дебатами
 - Г) насилием

4. Объектом деятельности менеджера в молодежной организации не является:
 - А) политическая, общественная, хозяйственная и интеллектуальная деятельность молодежной организации
 - Б) представление законных интересов молодых граждан и общественно значимых идей в различных молодежных общественных консультативно-совещательных структурах
 - В) принятие нормативно-правовых документов, регламентирующих осуществление государственной молодежной политики
 - Г) координация деятельности молодежной организации на всех уровнях ее управления и работа с каждым членом организации

5. Стратегия – это:
 - А) Работа с компьютерами и изобретениями на производстве;
 - Б) Организация автоматической системы управления;
 - В) Детальный всесторонний комплексный план;
 - Г) Сочетание знаний, навыков, оборудования и инфраструктуры, необходимых для осуществления желаемых преобразований в деятельность;

6. Как построена линейно-штабная организационная структура?
 - А) Состоит из подразделений, выполняющих определенные функции на всех уровнях управления;
 - Б) Состоит из спец. подразделений при линейных руководителях, которые не обладают правами принятия решения;
 - В) Состоит из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы;
 - Г) Во главе организации стоит президент, а все остальные подразделения находятся в непосредственном его подчинении.

7. Продуктом труда менеджера является:
 - А) информация
 - Б) решение
 - В) полномочия
 - Г) власть

8. Главной чертой профессионализма управления является:

- А) Многолетний опыт управления.
- Б) Хорошая теоретическая подготовка.
- В) Человеческие качества лидерства.
- Г) Сплав специальных знаний и освоенного опыта.

9. Предметом управления персоналом являются:

- А) трудовые отношения в организации
- Б) фонд заработной платы работников
- В) отношения между работодателем и работником
- Г) подбор и расстановка кадров в организации

10. К основным функциям кадровой службы организации относится:

- А) анализ рынка труда
- Б) анализ деятельности кадровых агентств
- В) начисление заработной платы
- Г) организация корпоративного досуга

Ключ

№ вопроса	Вариант ответа	№ вопроса	Вариант ответа
1	Г	6	Б
2	Б	7	Б
3	Б	8	Г
4	В	9	А
5	Г	10	А

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов

3.5 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
18	посещаемость 91 - 100 %
14	посещаемость 75 - 90 %
10	посещаемость 65 - 74 %
6	посещаемость 50 - 64 %
0	посещаемость 49% и меньше

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

4.1 Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

4.2 Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с экзаменом

Для дисциплин (модулей), заканчивающихся экзаменом, результат промежуточной аттестации складывается из баллов, набранных в ходе текущего контроля и при проведении экзамена:

В ФОС включен список вопросов и заданий к экзамену и типовой вариант экзаменационного билета:

1. Управление деятельностью учреждений молодежной политики в РФ (регионе... муниципалитете...).
2. Специфика менеджмента в учреждениях сферы молодежной политики.
3. Взаимодействие федеральных и региональных органов государственной власти в сфере реализации молодежной политики.
4. Взаимодействие органов государственной власти субъекта Федерации и органов местного самоуправления (на примере Мурманской области).
5. Кадровая политика органов по делам молодежи (на примере...).
6. Совершенствование кадровой политики учреждений, реализующих молодежную политику.
7. Проблемы модернизации муниципального управления в сфере молодежной политике (на примере...).
8. Муниципальная молодежная политика: основные тенденции и проблемы на современном этапе.
9. Взаимодействие органов местного самоуправления с коммерческими организациями в контексте реализации молодежной политики (на примере территории или администрации).
10. Применение современных информационных и коммуникационных технологий в сфере государственной молодежной политики (на примере...).
11. Совершенствование внедрения и использования информационных технологий управления в работе администраций муниципальных образований в сфере молодежной политики (на примере...).
12. Формирование региональной информационной политики в контексте реализации государственной молодежной политики (на примере...).
13. Проблемы внедрения технологии «электронное правительство» в сфере молодежной политики (на примере...).
14. Государственная молодежная политика в сфере...
15. Муниципальная молодежная политика в сфере...
16. Взаимодействие местных органов государственного управления и органов самоуправления в реализации молодежной политики.
17. Межбюджетные отношения в государственном управлении в сфере реализации молодежной политики.
18. Деятельность (например, отдела по делам молодежи...) в реализации молодежной политики.
19. Разработка имиджа учреждения молодежной политики для повышения эффективности его деятельности (на примере...).

20. Современные технологии формирования положительного имиджа специалиста сферы молодежной политики (на примере...).
21. Технология формирования положительного имиджа государственного служащего в сфере государственной молодежной политики (на примере ...).
22. Анализ кадрового потенциала в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
23. Аттестация в органах государственной власти и органах местного самоуправления в сфере молодежной политики (на материалах...).
24. Кадровая молодежная политика в современных условиях.
25. Кадровый менеджмент в сфере молодежной политики в органах государственной власти.
26. Коммуникативная компетентность должностных лиц как условие эффективной управленческой деятельности в сфере реализации молодежной политики.
27. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
28. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности органов по делам молодежи (на примере...).
29. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности учреждений молодежной политики (на примере...).
30. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности учреждений молодежной политики (на примере...).
31. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности молодежных общественных организаций (на примере...).
32. Принципы организации и контроля исполнения управленческих решений в сфере молодежной политики в органах государственной власти и органах местного самоуправления.
33. Реализация государственной молодежной политики в регионе (на примере...).
34. Реализация муниципальной молодежной политики (на примере...).
35. Программно-целевой подход в управлении сферой молодежной политики в регионе (или в муниципальном образовании).
36. Реализация государственной молодежной политики (в сфере гражданско-патриотического воспитания / поддержки молодых семей/ в сфере художественного творчества детей и подростков и др.) в регионе (муниципальном образовании).
37. Организация досуга и поддержки творческой и талантливой молодежи как направление государственной молодежной политики в регионе (или муниципальном образовании).
38. Реализация государственной политики в сфере культуры в регионе (или муниципальном образовании).
39. Управление муниципальными учреждениями сферы молодежной политики.
40. Организация досуговой деятельности подростков и молодежи в регионе (или муниципальном образовании).
41. Проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.
42. Система повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.
43. Корпоративная культура органов государственной власти (местного самоуправления) в сфере молодежной политики.
44. Профессиональная культура государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.
45. Реализация областных (муниципальных) целевых молодежных программ

46. Социальное проектирование и планирование в органах государственной власти (местного самоуправления) в сфере реализации молодежной политики.
47. Совершенствование организационных структур управления в органах муниципальной власти в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
48. Оптимизация функций руководителя муниципального образования (отдела, управления) в сфере молодежной политики.
49. Оптимизация взаимодействия органов государственной власти субъекта федерации с органами власти муниципального образования в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
50. Современные методы управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти в сфере молодежной политики.

Типовой билет включает в себя 2 вопроса:

1. Специфика менеджмента в учреждениях сферы молодежной политики.
2. Система повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.

Оценка	Критерии оценки ответа на экзамене
<i>Отлично</i>	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса. Владеет специальной терминологией, демонстрирует общую эрудицию в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на Интернет-ресурсы.
<i>Хорошо</i>	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет специальной терминологией на достаточном уровне; могут возникнуть затруднения при ответе на уточняющие вопросы по рассматриваемой теме; в целом демонстрирует общую эрудицию в предметной области.
<i>Удовлетворительно</i>	Обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, плохо владеет специальной терминологией, допускает существенные ошибки при ответе, недостаточно ориентируется в источниках специализированных знаний.
<i>Неудовлетворительно</i>	Обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, не владеет специальной терминологией, не ориентируется в источниках специализированных знаний. Нет ответа на поставленный вопрос.

Оценка, полученная на экзамене, переводится в баллы («5» - 20 баллов, «4» - 15 баллов, «3» - 10 баллов) и суммируется с баллами, набранными в ходе текущего контроля.

Итоговая оценка по дисциплине (модулю)	Суммарные баллы по дисциплине (модулю), в том числе	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	91 - 100	Выполнены все контрольные точки текущего контроля на высоком уровне. Экзамен сдан
<i>Хорошо</i>	81-90	Выполнены все контрольные точки текущего контроля. Экзамен сдан
<i>Удовлетворительно</i>	70- 80	Контрольные точки выполнены в неполном объеме. Экзамен сдан
<i>Неудовлетворительно</i>	69 и менее	Контрольные точки не выполнены или не сдан экзамен

4.3 Критерии и шкала оценивания результатов выполнения курсовой работы

Аттестация обучающегося проводится на основании текста курсовой работы (проекта) и защиты курсовой работы (проекта).

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы курсовых работ:

1. Управление деятельностью учреждений молодежной политики в РФ (регионе... муниципалитете...).
2. Специфика менеджмента в учреждениях сферы молодежной политики.
3. Взаимодействие федеральных и региональных органов государственной власти в сфере реализации молодежной политики.
4. Взаимодействие органов государственной власти субъекта Федерации и органов местного самоуправления (на примере Мурманской области).
5. Кадровая политика органов по делам молодежи (на примере...).
6. Совершенствование кадровой политики учреждений, реализующих молодежную политику.
7. Проблемы модернизации муниципального управления в сфере молодежной политике (на примере...).
8. Муниципальная молодежная политика: основные тенденции и проблемы на современном этапе
9. Взаимодействие органов местного самоуправления с коммерческими организациями в контексте реализации молодежной политики (на примере территории или администрации).
10. Применение современных информационных и коммуникационных технологий в сфере государственной молодежной политики (на примере...).
11. Совершенствование внедрения и использования информационных технологий управления в работе администраций муниципальных образований в сфере молодежной политики (на примере...).
12. Формирование региональной информационной политики в контексте реализации государственной молодежной политики (на примере...).
13. Проблемы внедрения технологии «электронное правительство» в сфере молодежной политики (на примере...).
14. Государственная молодежная политика в сфере...
15. Муниципальная молодежная политика в сфере...
16. Взаимодействие местных органов государственного управления и органов самоуправления в реализации молодежной политики.
17. Межбюджетные отношения в государственном управлении в сфере реализации молодежной политики.
18. Деятельность (например: отдела по делам молодежи...) в реализации молодежной политики.
19. Разработка имиджа учреждения молодежной политики для повышения эффективности его деятельности (на примере...).
20. Современные технологии формирования положительного имиджа специалиста сферы молодежной политики (на примере...).
21. Технология формирования положительного имиджа государственного служащего в сфере государственной молодежной политики (на примере ...).
22. Анализ кадрового потенциала в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
23. Аттестация в органах государственной власти и органах местного самоуправления в сфере молодежной политики (на материалах...).
24. Кадровая молодежная политика в современных условиях.

25. Кадровый менеджмент в сфере молодежной политики в органах государственной власти.
26. Коммуникативная компетентность должностных лиц как условие эффективной управленческой деятельности в сфере реализации молодежной политики.
27. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
28. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности органов по делам молодежи (на примере...).
29. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности учреждений молодежной политики (на примере...).
30. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности учреждений молодежной политики (на примере...).
31. Критерии и методы деловой оценки эффективности деятельности молодежных общественных организаций (на примере...).
32. Принципы организации и контроля исполнения управленческих решений в сфере молодежной политики в органах государственной власти и органах местного самоуправления.
33. Реализация государственной молодежной политики в регионе (на примере...).
34. Реализация муниципальной молодежной политики (на примере...).
35. Программно-целевой подход в управлении сферой молодежной политики в регионе (или в муниципальном образовании).
36. Реализация государственной молодежной политики (в сфере гражданско-патриотического воспитания / поддержки молодых семей/ в сфере художественного творчества детей и подростков и др.) в регионе (муниципальном образовании).
37. Организация досуга и поддержки творческой и талантливой молодежи как направление государственной молодежной политики в регионе (или муниципальном образовании).
38. Реализация государственной политики в сфере культуры в регионе (или муниципальном образовании).
39. Управление муниципальными учреждениями сферы молодежной политики.
40. Организация досуговой деятельности подростков и молодежи в регионе (или муниципальном образовании).
41. Проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.
42. Система повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.
43. Корпоративная культура органов государственной власти (местного самоуправления) в сфере молодежной политики.
44. Профессиональная культура государственных (муниципальных) служащих в сфере молодежной политики.
45. Реализация областных (муниципальных) целевых молодежных программ
46. Социальное проектирование и планирование в органах государственной власти (местного самоуправления) в сфере реализации молодежной политики.
47. Совершенствование организационных структур управления в органах муниципальной власти в сфере реализации молодежной политики (на примере...).
48. Оптимизация функций руководителя муниципального образования (отдела, управления) в сфере молодежной политики.
49. Оптимизация взаимодействия органов государственной власти субъекта федерации с органами власти муниципального образования в сфере реализации молодежной политики (на примере...).

50. Современные методы управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти в сфере молодежной политики.

Оценка	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Содержание работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора различных информационных источников. Структура работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление работы полностью отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы.
<i>Хорошо</i>	Содержание работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора различных информационных источников. Структура работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление работы отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах, схемах и т.п. При защите работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе.
<i>Удовлетворительно</i>	Содержание работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора информационных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении работы. Оформление работы соответствует требованиям. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы.
<i>Неудовлетворительно</i>	Содержание работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. ИЛИ Курсовая работа не представлена преподавателю в указанные сроки.

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*

Комплект заданий диагностической работы

Код и наименование компетенции 1

УК-2

Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

1	<p>1. Объектом деятельности менеджера в молодежной организации не является:</p> <ul style="list-style-type: none">А) политическая, общественная, хозяйственная и интеллектуальная деятельность молодежной организацииБ) представление законных интересов молодых граждан и общественно значимых идей в различных молодежных общественных консультативно-совещательных структурахВ) принятие нормативно-правовых документов, регламентирующих осуществление государственной молодежной политикиГ) координация деятельности молодежной организации на всех уровнях ее управления и работа с каждым членом организации <p>2. Стратегия – это:</p> <ul style="list-style-type: none">А) Работа с компьютерами и изобретениями на производстве;Б) Организация автоматической системы управления;В) Детальный всесторонний комплексный план;Г) Сочетание знаний, навыков, оборудования и инфраструктуры, необходимых для осуществления желаемых преобразований в деятельность; <p>3. Как построена линейно-штабная организационная структура?</p> <ul style="list-style-type: none">А) Состоит из подразделений, выполняющих определенные функции на всех уровнях управления;Б) Состоит из спец. подразделений при линейных руководителях, которые не обладают правами принятия решения;В) Состоит из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы;Г) Во главе организации стоит президент, а все остальные подразделения находятся в непосредственном его подчинении. <p>4. Семья, в которой супруги или один из них не достигли возраста 35 лет, а также родители, в возрасте до 35 лет, имеющие несовершеннолетних детей (включая неполную семью - семья с одним родителем и ребенком или детьми):</p> <ul style="list-style-type: none">А) нуклеарная семьяБ) семья, на этапе адаптацииВ) студенческая семьяГ) молодая семья <p>5. Какие категории молодых граждан не считаются гражданами, оказавшимися в трудной жизненной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none">А) молодые инвалидыБ) молодые безработныеВ) талантливая молодежьГ) беспризорные подростки
---	--

Код и наименование компетенции 2

УК-9

Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

2	<p>1. Идентификация личности – это ...</p> <p>А) процесс влияния на другого человека, группу Б) процесс неосознаваемого отождествления человеком себя с другим человеком, группой, образцом В) процесс установления межличностных связей с социально значимыми лицами Г) процесс накопления и реализации социального опыта</p> <p>2. В данном виде учреждения системы социальной защиты населения социальный педагог «помогает в решении проблем жизненного старта и других молодежных проблем, в соответствии с особенностями молодежной субкультуры» ...</p> <p>А) социальные службы для молодежи Б) центры социальной помощи семье и детям В) социальные приюты Г) социальные центр</p> <p>3. Центр социально-психологической помощи молодежи, консультативный центр для подростков и молодежи, приют для подростков, центр ресоциализации молодежи, центр информации для молодежи – это ...</p> <p>А) комплекс организаций, решающих социальные проблемы молодежи Б) комплекс социальных служб в системе социальных органов по делам молодежи В) институциональная система социальных учреждений для молодежи Г) социальные организации по направлениям социальной работы с молодежью</p> <p>4. Организованный социальный процесс восстановления социального статуса, утраченных или несформированных социальных навыков дезадаптированных несовершеннолетних, переориентация их социальных установок в новые позитивные отношения и виды деятельности – обозначается следующим понятием ...</p> <p>А) социальная коррекция Б) социальная реабилитация В) ресоциализация Г) социальная профилактика</p> <p>5. Деятельность по удовлетворению потребностей молодых граждан в социальных услугах:</p> <p>А) социальное обслуживание молодежи Б) социальное прогнозирование проблем и перспектив развития молодежи В) социальный контроль молодежи Г) социальное решение проблем молодежи</p>
<p>Код и наименование компетенции 3 УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	
3	<p>1. Продуктом труда менеджера является:</p> <p>А) информация Б) решение В) полномочия Г) власть</p>

	<p>2. Главной чертой профессионализма управления является:</p> <p>А) Многолетний опыт управления. Б) Хорошая теоретическая подготовка. В) Человеческие качества лидерства. Г) Сплав специальных знаний и освоенного опыта.</p> <p>3. Предметом управления персоналом являются:</p> <p>А) трудовые отношения в организации Б) фонд заработной платы работников В) отношения между работодателем и работником Г) подбор и расстановка кадров в организации</p> <p>4. К основным функциям кадровой службы организации относится:</p> <p>А) анализ рынка труда Б) анализ деятельности кадровых агентств В) начисление заработной платы Г) организация корпоративного досуга</p> <p>5. Смысл социального партнерства на современном этапе состоит:</p> <p>а) в налаживании конструктивного взаимодействия на общественной арене между тремя силами: государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями; б) в урегулировании конфликта между органами власти и общественными структурами; в) в решении противоречий между бизнес-структурами, органами власти и представителями общественного сектора; г) в удовлетворении интересов и амбиций между государственными структурами, сферой бизнеса и общественными организациями.</p>
<p>Код и наименование компетенции 4</p>	
<p>ОПК-2. Способен к критическому анализу и содержательному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов.</p>	
<p>4</p>	<p>1. Менеджмент – это:</p> <p>А) Умение добиваться цели; Б) Умение зарабатывать деньги; В) Умение учить людей; Г) Практика управления;</p> <p>2. Организация – это:</p> <p>А) люди, решающие различные задачи; Б) группа людей с общей целью; В) результат деятельности предприятия; Г) структура управления</p> <p>3. Процесс достижения цели социальной организации за счет руководства людьми, использующего их труд, интеллект, мотивы поведения, называется ...</p> <p>А) плановой организацией труда Б) менеджментом В) дебатами Г) насилием</p> <p>4. Основная цель молодежной политики:</p>

	<p>А) создание условий для самореализации каждого молодого человека Б) решить проблему трудоустройства молодежи В) развить творческие способности Г) привлечь молодежь к участию в политической жизни общества</p> <p>5. Объектами государственной молодежной политики являются: А) органы государственной власти Б) фонды развития проектов и программ В) социальные группы Г) молодые граждане в возрасте до 35 лет</p>
<p>Код и наименование компетенции 5 ОПК-4. Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.</p>	
<p>5</p>	<p>1. Молодежная политика в Российской Федерации осуществляется на: А) федеральном уровне Б) федеральном и региональном уровнях В) федеральном, региональном и муниципальном уровнях Г) международном уровне</p> <p>2. Основным законом в сфере государственной молодежной политики Российской Федерации на современном этапе: А) «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации» Б) «О молодежной политике в Российской Федерации» В) «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» Г) «Об образовании»</p> <p>3. Региональный уровень государственной молодежной политики выражается в документе: А) ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» Б) ФП «Молодежь России» В) ФЗ «Об образовании» Г) ЗМО «О государственной поддержке молодежных и детских объединений Мурманской области»</p> <p>4. Нормативный документ, уточняющий поддержку со стороны государства молодежных и детских общественных объединений: а) Гражданский кодекс; б) Налоговый кодекс; в) Федеральный закон РФ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»; г) Административный кодекс.</p> <p>5. Международный документ в сфере защиты детства: а) ФП «Формирование и развитие системы социальных служб для молодежи» б) «Всемирная программа действий, касающаяся молодежи, до 2000 года и в последующий период» в) ФП «Молодежь России» г) «Конвенция о правах ребенка»</p>

