

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный институт культуры**

УТВЕРЖДЕНО
Председатель УМС
факультета государственной
культурной политики
А.Ю. Единак

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.13. HR-ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Название и код направления подготовки

39.04.03 Организация работы с молодежью

Программа подготовки Управление стратегическими проектами в сфере
молодежной политики

Уровень квалификации магистр

Форма обучения очная

*(адаптирован для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов)*

Фонд оценочных средств предназначен для контроля сформированности компетенций (знаний, умений, навыков и владений) обучающихся по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью по дисциплине «HR-технологии в сфере культуры».

1. Перечень компетенций

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочных средств
УК-3. Командная работа и лидерство Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК 3.1. - Формирует команду для решения поставленной цели и регулирует внутри командное взаимодействие УК 3.2. Осуществляет целеполагание и стратегическое планирование командной работы УК 3.3. Организует совместную деятельность и руководит командой прогнозирует результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий УК 3.4. Проводит анализ результатов командной работы УК 3.5 Оценивает эффективность своего руководства командной работой в рамках достижения поставленной цели	Знать: - принципы и основные алгоритмы принятия решений в нестандартных ситуациях, иметь представления о социальной и этической ответственности за принятые решения Уметь: - критически оценивать принятые решения; избегать автоматического применения стандартных форм и приемов при решении нестандартных задач Владеть: - умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них социальную и этическую ответственность	Задания репродуктивного уровня: дискуссия
			Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: презентация, решение кейсов, конспект
			Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня: презентация, конспект

2. Типовые и оригинальные контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

2.1. Задания репродуктивного уровня

Тема 2. Основы подходов к кадровому менеджменту в молодежных стратегических инициативах

«Круглый стол» на тему: Анализ материалов из специализированных изданий.

Обсуждение вопросов:

1. Отличия терминов «кадры», «персонал» и «ресурсы индивидов».
2. В чём, по вашему мнению, заключается уникальность гуманистического метода в регулировании ресурсами индивидов?
3. Демонстрация связей между административными, финансовыми и социально-ментальными техниками регулирования ресурсами индивидов в структуре.
4. Перечислите элементы, способствующие росту значения ресурсов индивидов в современной молодежной организации.
5. В чём уникальность регулирования ресурсами индивидов в российском контексте молодежной политики?

Тема 6. Регулирование взаимодействием и обменом информацией в молодежных организациях

Дискуссия: «Методы улучшения продуктивности личных взаимодействий».

Задание:

- уточните свои мысли перед их выражением;
 - будьте открыты к потенциальным смысловым несоответствиям;
 - наблюдайте за мимикой, движениями, положением тела и тоном голоса;
 - проявляйте доступность и желание к взаимопониманию;
- добивайтесь обратной связи с помощью техник:**
- формулируйте уточняющие запросы;
 - предложите собеседнику перефразировать ваши идеи;
 - интерпретируйте позы, жесты и интонации собеседника для выявления путаницы или недопонимания;
 - отслеживайте начальные исходы деятельности.

Темы для обсуждения:

1. Концепции обмена информацией в научных рамках.
2. Оценка потоков информации сверху вниз и снизу вверх.
3. Параметры разных механизмов обмена данными.
4. Модели поведения индивидов и варианты их совместной работы.
5. Роль индивида в механизмах обмена.
6. Процессы обмена информацией.
7. Ментальные аспекты обмена.
8. Продуктивные инструменты обмена данными.
9. Ментальные категории индивидов и их выражение в деятельности, предпринимательстве и взаимодействии.

Тема 7. Развитие потенциала специалистов в области молодежной политики

Оценка методов координации перспективными сотрудниками в молодежных структурах.

Элементы поддержки роста перспективных сотрудников в молодежных структурах: ключевые черты и связь с исходами работы.

Анализ методов привлечения и выбора перспективных сотрудников в молодежных структурах.

Тема 8. Инструменты для выработки решений в управлении молодежными проектами

Проведение симуляции бизнес-процесса.

Обсуждение вопросов:

1. Ключевые векторы изучения механизма выработки решений.
2. Базовые методологические принципы создания решений. Вопрос логичности.
3. Обзор задачи отбора.

4. Типичная последовательность выработки решения.
5. Общая категоризация техник разработки решения.
6. Формализованные техники.
7. Интуитивные техники.
8. Техники экспертного анализа.
9. Концепции игрового моделирования.
10. Уникальности использования техник выработки решений в управлении.
11. Неформализованные техники выработки решений в управлении.
12. Формализованные техники выработки решений в управлении.

Тема 9. Эффективная интеграция кадров в молодежные стратегические программы

Обсуждение вопросов:

1. Какие, по вашему мнению, варианты фиксации функций регулирования профессиональной интеграцией кадров возможны? Обоснуйте.
2. Опишите внешние и внутренние метрики уровня и продолжительности профессиональной интеграции.
3. Сопоставьте актуальные техники интеграции: подготовка к специальности; интеграция через связь с коллегой; кураторство (профессиональный элемент интеграции). Какие техники лучше для начальной, а какие для повторной интеграции?
4. Вы начали новую позицию неделю назад, возникла задача, которую не можете решить самостоятельно. Обращаться к опытным коллегам не хотите, чтобы не утратить уважение. Как поступите?

Анализ ситуационных примеров. Разбор публикаций из специализированных источников.

Тема 10. Образ лидера в молодежной организации и подходы к его созданию – Анализ образа руководителя на примере конкретной молодежной структуры. Подходы к работе лидера.

Тема 12. Планирование привлечения и процесс выбора кадров в молодежных структурах

Обсуждение вопросов:

1. Отличия понятий «привлечение» и «выбор» кадров.
2. Перечислите плюсы и минусы внешних и внутренних каналов привлечения кадров.

Симуляция «Беседа при приеме на позицию».

Цель симуляции: обучить участников корректно выявлять и демонстрировать навыки и качества, необходимые для успешного трудоустройства в кадровый отдел.

Условия и правила симуляции: в группе создается комиссия по отбору из трех участников: преподавателя и двух студентов, остальные выступают кандидатами на открытые позиции. Руководитель объявляет конкурсный набор в кадровый отдел нового подразделения успешной компании по разработке и реализации цифровых решений в следующие подразделения:

- прогнозирования и привлечения работников;
- активизации, поощрения и компенсации труда;
- трудовых норм и дисциплинарных мер;
- профнаправления и социальной интеграции;
- подготовки и продвижения сотрудников;
- анализа и измерения кадров;
- улучшения условий труда;

- безопасности и охраны здоровья (количество подразделений можно уменьшить до двух).

Для выбора кандидатов применяется групповая беседа, проводимая отборочной комиссией. Каждому кандидату дается 5 минут на планирование и 10 минут на презентацию. В презентации кандидат должен:

- описать причины участия в конкурсе и обосновать выбор подразделения;
- показать профессиональные навыки;
- объяснить, какие инновации и пользу он принесет молодежной структуре.

Комиссия оценивает кандидатов по шкале от 1 до 5 в специальных формах. Участник с максимумом баллов признается победителем и принимается на позицию.

Тема 13. Профессиональный анализ и сертификация кадров в молодежной политике.

На основе данных выполните задания.

В отделе инноваций молодежной организации работают 8 человек. Для роста продуктивности их деятельности, реализации targeted кадровой стратегии в сферах финансового и нематериального поощрения работников, организации сертификации, планирования карьерного роста, развития навыков проводится измерение исходов работы и профессиональных качеств сотрудников. Для этого применяется комплексный индекс, учитывающий такие метрики, как профессиональные и личные свойства, степень квалификации, уровень сложности задач и исходы труда.

1. Определите метрику профессиональных и личных свойств работников отдела.
2. Определите метрику степени квалификации сотрудников.
3. Определите метрику уровня сложности задач.
4. Определите метрику исходов труда.
5. Определите общую метрику исходов, труда и профессиональных качеств работников отдела инноваций.

По результатам общей метрики предложите меры по:

- поощрению ведущих работников;
- корректировке размера окладов;
- карьерному росту сотрудников;
- оптимизации размещения и эффективному использованию кадров отдела;
- развитию квалификации работников отдела (выбор моделей и техник).

Создайте для существующей или моделированной вами структуры правила по сертификации кадров.

Тема 14. Формирование команд в стратегических молодежных проектах

Обсуждение вопросов:

1. Как, по вашему мнению, проявляются отличия между рабочей группой и командой по критериям:
 - руководитель;
 - исход деятельности;
 - механизм работы;
 - уровень ответственности.
2. Выявите зависимость между исходами коллективной работы и эффективностью команд на различных уровнях эволюции.
3. Опишите доминирующую модель продуктивных команд – автономные (саморегулируемые) команды.
4. Предложите советы по минимизации отрицательных аспектов в создании команд. Обоснуйте позицию.

5. Какие выгоды, по вашему мнению, обеспечивает создание команд на разных уровнях:

- индивидуальном;
- коллективном;
- структурном.

Аргументируйте позицию.

Тема 15. Регулирование личной активностью работника в молодежных инициативах

Задания:

1. Определите доминирующие потребности сотрудника на разных фазах профессионального пути:

- начальная фаза;
- фаза формирования;
- фаза роста;
- фаза стабилизации;
- фаза завершения.

2. Опишите варианты карьерного поведения работников: «лидеры», «новички», «стабильные исполнители», «неактивные».

3. Перечислите ключевые «ориентиры карьеры» (по концепции Э. Шейна), то есть устойчивые предпочтения в направлениях профессионального роста.

4. Какие сведения фиксируются в карьерной карте сотрудника молодежной структуры?

5. Разработайте шаблон индивидуального плана профессионального роста.

Анализ ситуационных примеров. Разбор публикаций из специализированных источников.

Задание 1. Изучите состав кадров в существующей или моделированной вами молодежной организации. Разделите сотрудников на группы: управленческий персонал, эксперты и технические специалисты, исполнительный персонал, вспомогательный персонал. Обоснуйте отнесение представителей конкретных профессий к той или иной группе.

Задание 2. На основе предложенной структуры создайте собственный индивидуальный план профессионального роста.

1. Титульная страница.

2. Оглавление.

3. Введение (обоснование выбора профессии; актуальность личного планирования роста; характеристика профессии: объект труда, инструменты и т.д.).

4. Сопоставление личных и социальных ценностей с возможностями их реализации в выбранной сфере.

5. Формулировка жизненных приоритетов (список ключевых личных и профессиональных задач). Описание профессиональной задачи в внешней (статусной) и внутренней (ценностной) формах.

6. Оценка сильных сторон личности, необходимых для профессии, сравнение с требуемыми качествами. План дальнейшего развития нужных черт и навыков.

7. Выявление слабых сторон, мешающих профессиональному успеху. Программа саморазвития и самосовершенствования.

8. Обзор местного рынка образовательных услуг и рынка труда.

9. Альтернативный вариант получения профессии и профессионального выбора.

Задание 3. Сформируйте индивидуальный план профессионального роста по примерному шаблону. План может содержать:

- личные данные (ФИО);
- текущая позиция, возраст, образование, общий стаж и стаж на позиции;
- выводы последней комиссии по оценке;
- итоги последнего собеседования и анализа профессионального уровня (включая личные качества);
- информация о предыдущей подготовке в кадровом резерве;
- период составления плана (с какого по какой год);
- планируемые позиции (ротация или повышение);
- сроки перемещения (год, квартал ориентировочно);
- формы поощрения (рост компенсации, бесплатное обучение и т.д.);
- планируемое учебное заведение для дополнительной подготовки;
- направление обучения;
- оценки в процессе подготовки в резерве, при оценках и конкурсах;
- иные значимые сведения.

Тема 16. Контроль над разногласиями в командах молодежных организаций
Задания:

1. Укажите ситуации, когда межгрупповые разногласия проявляются:

- в линейно-функциональной форме;
- в структурной форме;
- как межгрупповое противопоставление.

2. Проиллюстрируйте на примере связь между разными типами разногласий в статическом и динамическом виде.

3. Охарактеризуйте модели поведения в разногласиях (по матрице Томаса-Килменна).

4. В каких ситуациях, по вашему мнению, разногласия способствуют росту эффективности управления?

5. Продемонстрируйте на примере использование техники картирования разногласий.

Анализ ситуационных примеров. Разбор публикаций из специализированных источников.

Тема 17. Стимулирование и поощрение кадров: финансовые, административные и ментальные аспекты в молодежной политике

Обсуждение вопросов:

1. Выявите развитие концепций активизации труда.

2. Опишите процесс активизации на трех связанных уровнях: индивидуальном, коллективном и структурном.

3. Из каких элементов формируется система вознаграждения сотрудников молодежной структуры?

4. Как соотносятся динамика компенсации труда и динамика производительности? Обоснуйте позицию.

Анализ ситуационных примеров. Разбор публикаций из специализированных источников.

Тема 18. Стратегические направления роста ресурсов человека в молодежных структурах

Задания:

1. Укажите условия, при которых растет необходимость в подготовке кадров организации. Аргументируйте.

2. Охарактеризуйте базовую профессиональную подготовку и targeted профессиональную подготовку.

3. Определите, когда развитие квалификации предполагает горизонтальную мобильность, а когда – вертикальную. Обоснуйте.

4. Перечислите ключевые выгоды обучения непосредственно на позиции и вне позиции.

5. Раскройте шесть ступеней достижения целей обучения; оцените реализацию бизнес-задач подготовки кадров (по модели Киркпатрика).

Анализ ситуационных примеров. Разбор публикаций из специализированных источников.

2.2. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня

2.2.1. Темы конспектов:

А) по теме 1. **Эволюция управления ресурсами индивидов в молодежной политике:** Литература: Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с.

Б) по теме 3 **Структура системы регулирования ресурсами человека в молодежной политике:** Литература: Барков С.А., Зубков В.И. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами. — М.: Юрайт, 2024. — 186 с

В) по теме 4. **Стратегия кадров в проектах молодежной политики:** Литература: Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов. - М.: Юрайт, 2019. - 862 с.

Г) по теме 5. **HR –инструменты в стратегических молодежных проектах** Опишите примерное содержание одного из разделов программы развития персоналом «Методы и методики развития персонала в (укажите тип организации)».

Литература: 11. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации: история, теория, практика: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2024

Д) по теме 6. **Коммуникации в молодежных организациях:** Литература: Шарковская Н.В. Развивающий потенциал интерактивных методов реализации информационно-коммуникационного процесса подготовки кадров социально-культурной деятельности // Подготовка кадров социально-культурной сферы: традиции и стратегии развития. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры. 2019. С. 229-233.

Е) по теме 10. **Имидж руководителя молодежной организации.** Литература: Воробьев А.С., Бурлов Д.Ю. Корпоративная культура как инструмент нематериальной мотивации. — 2025

Ж) по теме 11. **Этика и культура лидера в молодежной сфере.** Литература: Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Линкевич О.В. Управление персоналом промышленного предприятия: учебное пособие. — М.: Инфра-Инженерия, 2023. — 204 с..

Глик Д.И. Эффективная работа с персоналом [Электронный ресурс]: практическое пособие / Д.И. Глик. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с. — 978-5-4486-0472-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79699.html>.

З) по теме 12. **Подбор кадров для молодежных структур.** Литература: Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации. — М.: Юрайт, 2019. — 368 с

И) по теме 14. **Командообразование в молодежных проектах.** Литература: Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография. — 2-е изд. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 352 с.

К) по теме 16. **Управление конфликтами в молодежных командах.** Литература: Воронцова М.В. Управление персоналом в социальной работе. — М.: Юрайт, 2023. — 379 с

2.2.2. Темы презентаций: Практические занятия

Темы практических работ распределяются преподавателем. При индивидуальной работе каждый студент получает свое задание, которое он выполняет независимо от других, поэтому индивидуальная форма организации познавательной деятельности предполагает высокий уровень активности и самостоятельности студента.

Учитывая, что индивидуальная форма организации учебного труда наиболее полно раскрывает индивидуальные особенности и возможности обучающихся, преподаватель, используя методику индивидуализированных заданий, определяет темы работы в соответствии с индивидуальными возможностями обучающихся.

Подготовка презентации на тему (по выбору студента). Публичная защита авторских работ по темам:

1. Оценка конкурентных преимуществ кадрового резерва в молодежных инициативах.
2. Фазы разработки стратегии подбора персонала: стандартизация, целевое планирование, контроль выполнения.
3. Системы поощрения и активизации работы сотрудников в проектах с молодежью.
4. Механизмы быстрой интеграции новых работников в молодежные команды.
5. Модели лидерства в управлении молодежными программами.
6. Специфика найма выпускников вузов для работы в молодежной политике.
7. Роль служб занятости и рекрутинговых фирм в поддержке трудоустройства молодежи.
8. Планирование профессионального роста: типы траекторий и подходы к их координации.
9. Координация работы с одаренными кадрами в молодежных структурах.
10. Измерение результативности кадровых процессов в стратегических инициативах.
11. Разрешение противоречий в коллективах молодежных проектов.
12. Российская практика кадрового регулирования в государственной молодежной политике.
13. Управление командами наставников в программах дополнительного развития молодежи.
14. Содержание и типология профессиональных навыков в молодежных организациях.
15. Бренд организации и восприятие её предложений в молодежной среде.
16. Современные техники воздействия на персонал в молодежных проектах.
17. Долгосрочное планирование развития молодежной структуры и её сотрудников.
18. Подготовка и реализация процедуры проверки квалификации кадров в молодежной сфере.
19. Создание положительного образа руководителя в молодежных объединениях.
20. Нормы профессионального поведения и лидерские качества в молодежной политике.
21. Творческий потенциал управленцев как фактор успеха молодежных программ.
22. Особенности оформления трудовых соглашений с молодыми сотрудниками.
23. Процессы рекрутинга и оценки: поиск, интервью, прием и мониторинг в молодежных структурах.

24. Создание профилей должностей и моделей навыков для молодежных инициатив.
25. Программы профессионального роста и переобучения в молодежной политике.
26. Внутренняя культура коллектива и её роль в молодежных объединениях.
27. Проведение развивающих семинаров для сотрудников молодежных проектов.
28. Признаки эмоционального истощения и способы его преодоления среди кадров молодежной сферы.

2.4. Промежуточная аттестация

Задания для прохождения итогового контроля:

2.4.1. Задания для промежуточной аттестации и требования к процедуре оценивания

№п/п	Задание	Требования к результатам выполнения проекта и процедуре оценивания
1.	<i>Итоговый проект</i>	<p><i>Проект является результатом индивидуальной работы обучающихся.</i></p> <p><i>Проект разрабатывается в течение семестра на тему, определяемую по согласованию с преподавателем.</i></p> <p><i>Защита проводится в учебной аудитории устно, результаты проекта студент представляет в виде отчета и презентации;</i></p> <p><i>Требования к отчету</i></p> <p><i>Требования к презентации</i></p> <p><i>Время, отводимое на защиту проекта (презентация проекта и ответы на вопросы) составляет 7 минут.</i></p> <p><i>Выполнение итогового проекта оценивается следующим образом:</i></p> <p><i>Максимальное количество набранных баллов – 10.</i></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Вопросы для рубежного контроля: 2. Сущность понятия «управление персоналом – как наука». 3. Основные подходы к управлению персоналом. 4. Школы менеджмента повлияли на формирование этих подходов. 5. Перечислите основные принципы управления персоналом. 6. Факторы, воздействующие на персонал. 7. Отличительные черты понятий «труд», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал». 8. Основные характеристики персонала. 9. Что такое «занятость», «безработица», и как они влияют на показатель «трудовых ресурсов»? 10. Основные элементы «трудового потенциала». 11. Для чего и кем был предложен индекс развития человеческого потенциала? 12. Что такое «эргономика», «эргономическое обеспечение»? 13. Влияние эргономики на трудовую деятельность. 14. Основные показатели кадрового планирования вы знаете. 15. Виды планирования. Элементы оперативного плана. 16. Определение «маркетинг персонала». 17. Понятия «найм», «отбор» и «прием» персонала, в чем их различие? 		

Вопросы к экзамену

1. Фокус регулирования ресурсами индивидов в молодежных структурах.
2. Задачи и цели кадрового менеджмента в организациях молодежной политики.
3. Кадры как субъект контроля и их вклад в внедрение инноваций в молодежных проектах.
4. Развитие методов регулирования персоналом в стратегических молодежных инициативах.
5. Положение кадрового контроля в общей системе управления трудовой деятельностью молодежи.
6. Стратегия подбора кадров и её основные направления.
7. Категории стратегий подбора кадров в молодежной сфере.
8. Прогнозирование и разработка стратегии подбора кадров в проектах молодежной политики.
9. Маркетинг кадров: природа и ключевые компоненты в молодежных организациях.
10. Основные задачи кадрового регулирования в стратегических программах.
11. Техники воздействия на персонал в молодежных инициативах.
12. Прогнозирование нужды в кадрах для молодежных проектов.
13. Поддержка интеграции и ориентации новых сотрудников в молодежных командах.
14. Профессиональные навыки, рост компетенций и программы подготовки кадров в молодежной политике.
15. Анализ результатов работы персонала в молодежных структурах.
16. Координация реакции сотрудников на изменения в стратегических молодежных программах.
17. Ключевые паттерны реакции персонала на трансформации в молодежных организациях.
18. Подходы и процессы предотвращения негативной реакции на изменения в молодежных проектах.
19. Измерение потенциала сотрудников и молодежной структуры.
20. Процедуры и техники анализа потенциала кадров в молодежной политике.
21. Активизация трудовой деятельности в молодежных инициативах.
22. Комплекс техник поощрения труда в молодежных организациях.
23. Планирование системы поощрения в молодежной сфере.
24. Системы вознаграждения сотрудников молодежных структур.
25. Организация компенсации труда: модели и структуры в молодежной политике.
26. Дополнительные выгоды и компенсационные пакеты для кадров молодежных проектов.
27. Доплаты и премиальные механизмы в молодежных организациях.
28. Отдел по кадрам: функции и координация работы с персоналом в молодежной политике.
29. Современные кадровые инструменты в стратегических молодежных программах.
30. Выработка и реализация решений по кадровым вопросам в молодежных структурах.
31. Измерение результативности работы с кадрами в молодежной сфере.
32. Механизмы продуктивной интеграции кадров в молодежные программы.
33. Модели лидерства в управлении молодежными проектами.
34. Специфика найма выпускников для работы в молодежной политике.
35. Роль служб занятости и рекрутинговых агентств в поддержке трудоустройства молодежи.
36. Профессиональный рост: типы траекторий и подходы к их координации в молодежной сфере.
37. Координация работы с одаренными кадрами в молодежных структурах.
38. Измерение результативности кадровых процессов в молодежных инициативах.

39. Разрешение противоречий в коллективах молодежных проектов.
40. Российская практика регулирования персоналом в государственной молодежной политике.
41. Уникальности координации наставнических команд в программах развития молодежи.
42. Содержание и типология профессиональных навыков в молодежных организациях.
43. Бренд структуры и восприятие её предложений в молодежной среде.
44. Долгосрочное планирование развития молодежной организации и её сотрудников.
45. Подготовка и реализация процедуры проверки квалификации в молодежной политике.
46. Создание положительного образа руководителя в молодежных объединениях.
47. Нормы профессионального поведения и лидерские качества в молодежной политике.
48. Творческий потенциал управленцев как фактор успеха молодежных инициатив.
49. Особенности оформления трудовых соглашений с молодыми кадрами.
50. Процессы рекрутинга и развития: поиск, интервью, прием и мониторинг в молодежных структурах.
51. Создание профилей должностей и моделей навыков для молодежных проектов.
52. Программы профессионального роста и переобучения в молодежной политике.
53. Внутренняя культура коллектива и её роль в молодежных объединениях.
54. Проведение развивающих семинаров для сотрудников молодежных инициатив.
55. Признаки эмоционального истощения и способы его преодоления в молодежной сфере.

2.5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание ответа во время проведения дискуссии

Оценка складывается из суммы баллов (макс. – 10):

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота и правильность ответа	Полно раскрывает проблемный вопрос, дает правильное определение понятий темы	4-3
	Неполно раскрывает проблемный вопрос и допускает неточности в формулировке понятий	2-0
Степень осознанности, понимания изученного	Может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, дать анализ	3-0
	Обнаруживает понимание поставленного проблемного вопроса, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры	1
	Нет понимания сути проблемного вопроса	0
Четкость и грамотность речи	Излагает содержание ответа последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	3
	Излагает содержание ответа непоследовательно, нормы литературного языка не выдержаны	2-0

Оценивание презентации

Оценка складывается из суммы баллов (макс. – 10):

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	Свободно применяет умение (выполняет действие) на практике, в различных ситуациях	5-4
	Применяет умение (выполняет действие) на практике, возможны незначительные ошибки	3-0
Осознанность выполнения действия (умения)	Свободно комментирует выполняемые действия (умения), отвечает на вопросы	5-4
	В комментариях выполняемых действий имеются незначительные пропуски, могут быть небольшие ошибки	3-2
	Допускает грубые ошибки.	1-0

Оценивание конспекта

Оценка складывается из суммы баллов (макс. – 5):

Отлично – 5 баллов;

Хорошо – 4 баллов;

Удовлетворительно – 3 баллов;

Неудовлетворительно – менее 2 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота, системность, прочность знаний (знания)	Изложение полученных знаний письменной форме, полное, в системе, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные незначительные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	5-4
	Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего программного материала; допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя	3-2-
	Изложение учебного материала неполное, бессистемное, что препятствует усвоению последующей учебной информации; существенные ошибки, не исправляемые даже с помощью преподавателя	1-0

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения учебного материала по некоторым темам проводится в формах: дискуссия, эссе, презентация, конспект.

Промежуточный контроль результатов освоения дисциплины проходит в форме зачета с оценкой (контрольные вопросы/тест).

3.1. Дискуссия

Дискуссия - это обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей ее от других видов спора, является аргументированность.

Дискуссия предполагает выработку и активное продвижение своей точки зрения по изучаемой проблеме, умение выслушать альтернативную точку зрения, вступить в полемику, на основе изложения и учета всех точек зрения прийти к объективному результату.

Основные шаги при подготовке к дискуссии

Выбор темы дискуссии определяется целями обучения и содержанием учебного материала. При этом на обсуждение обучающихся выносятся темы, имеющие проблемный характер, содержащие в себе противоречивые точки зрения, дилеммы, затрагивающие привычные установки обучающихся. Тема разбивается на отдельные вопросы, которые сообщаются обучающимся. Указывается литература, справочные материалы, необходимые для подготовки к дискуссии.

Проведение дискуссии

- формулирование проблемы и целей дискуссии;
- создание мотивации к обсуждению - определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.;
- установление регламента дискуссии и ее основных этапов;
- совместная выработка правил дискуссии;
- выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Приемы введения в дискуссию

- предъявление проблемной ситуации;
- демонстрация видеосюжета;
- демонстрация материалов (статей, документов);
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний - столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;
- постановка проблемных вопросов;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

Приемы введения в дискуссию:

- предъявление проблемной ситуации;
- демонстрация видеосюжета;
- демонстрация материалов (статей, документов);
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний - столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;
- постановка проблемных вопросов;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

По итогам дискуссии выставляется оценка, сформированная из суммы баллов:

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота и правильность ответа	Полно раскрывает проблемный вопрос, дает правильное определение понятий темы	4-3
	Неполно раскрывает проблемный вопрос и допускает неточности в формулировке понятий	2-0

Степень осознанности, понимания изученного	Может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, дать анализ	3-0
	Обнаруживает понимание поставленного проблемного вопроса, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры	1
	Нет понимания сути проблемного вопроса	0
Четкость и грамотность речи	Излагает содержание ответа последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	3
	Излагает содержание ответа непоследовательно, нормы литературного языка не выдержаны	2-0

3.2. Презентация

Компьютерная презентация – это электронный мультимедийный документ, который создают и используют для подачи информации широкой аудитории в наглядном и лаконичном виде.

Презентация оформляется по определенной структуре:

- титульный лист с входными данными;
- текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены и структурированы в презентации;
- слайды представлены в логической последовательности;
- список источников информации.

По результатам защиты презентации выставляется оценка, сформированная из суммы баллов:

Отлично – 9-10 баллов;

Хорошо – 7-8 баллов;

Удовлетворительно – 4-6 баллов;

Неудовлетворительно – менее 4 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	Свободно применяет умение (выполняет действие) на практике, в различных ситуациях	5-4
	Применяет умение (выполняет действие) на практике, возможны незначительные ошибки	3-0
Осознанность выполнения действия (умения)	Свободно комментирует выполняемые действия (умения), отвечает на вопросы	5-4
	В комментариях выполняемых действий имеются незначительные пропуски, могут быть небольшие ошибки	3-2
	Допускает грубые ошибки.	1-0

3.3. Конспект

Конспект – это систематическая, логически связная запись, объединяющая план, выписки, тезисы или, по крайней мере, два из этих типов записи. Исходя из определения, выписки с отдельными пунктами плана, если в целом они не отражают логики произведения, если между отдельными частями записи нет смысловой связи, – это не конспект.

В отличие от тезисов и выписок, конспекты при обязательной краткости содержат не только основные положения и выводы, но и факты, и доказательства, и примеры, и иллюстрации. Поэтому то, что в начале кажется второстепенным, может со временем оказаться ценным и нужным. С другой стороны, утверждение, не подкрепленное фактом или примером, не будет убедительным и трудно запоминается.

Типы конспектов:

- Плановый.
- Текстуальный.
- Свободный.
- Тематический.

Краткая характеристика типов конспектов:

1. Плановый конспект: являясь сжатым, в форме плана, пересказом прочитанного, этот конспект – один из наиболее ценных, помогает лучше усвоить материал еще в процессе его изучения. Он учит последовательно и четко излагать свои мысли, работать над книгой, обобщая содержание ее в формулировках плана. Такой конспект краток, прост и ясен по своей форме. Это делает его незаменимым пособием при быстрой подготовке доклада, выступления. Недостаток: по прошествии времени с момента написания трудно восстановить в памяти содержание источника.

2. Текстуальный конспект – это конспект, созданный в основном из отрывков подлинника – цитат. Это прекрасный источник дословных высказываний автора и приводимых им фактов. Текстуальный конспект используется длительное время. Недостаток: не активизирует резко внимание и память.

3. Свободный конспект представляет собой сочетание выписок, цитат, иногда тезисов, часть его текста может быть снабжена планом. Это наиболее полноценный вид конспекта.

4. Тематический конспект дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос темы. Составление тематического конспекта учит работать над темой, всесторонне обдумывая ее, анализируя различные точки зрения на один и тот же вопрос. Таким образом, этот конспект облегчает работу над темой при условии использования нескольких источников.

Правила составления конспекта:

- прочитайте текст учебника/статьи;
- определите в тексте главное содержание, основные идеи, понятия, закономерности, формулы и т.д.;
- выделите взаимосвязи;
- основное содержание каждого смыслового компонента законспектируйте в виде кодированной информации после наименования темы в тетради;
- прочтите еще раз текст и проверьте полноту выписанных идей;
- сформулируйте не менее трех вопросов разного уровня сложности, запишите вопросы в тетрадь;
- каждому вопросу определите значок степени сложности и найдите возможный ответ;
- внимательно прочитайте материал;
- определите основные смысловые части учебной информации по плану общей схемы;
- определите центральную часть О.К., т.е. его «ассоциативный узел» в виде систематического класса и его особенностей;
- определите цель составления конспекта.

Читая изучаемый материал в первый раз, подразделяйте его на основные смысловые части, выделяйте главные мысли, выводы.

Если составляется план-конспект, сформулируйте его пункты и определите, что именно следует включить в план-конспект для раскрытия каждого из них.

Наиболее существенные положения изучаемого материала (тезисы) последовательно и кратко излагайте своими словами или приводите в виде цитат.

В конспект включаются не только основные положения, но и обосновывающие их выводы, конкретные факты и примеры (без подробного описания).

Составляя конспект, можно отдельные слова и целые предложения писать сокращенно, выписывать только ключевые слова, вместо цитирования делать лишь ссылки на страницы конспектируемой работы, применять условные обозначения.

Чтобы форма конспекта как можно более наглядно отражала его содержание, располагайте абзацы "ступеньками" подобно пунктам и подпунктам плана, применяйте разнообразные способы подчеркивания, используйте карандаши и ручки разного цвета.

Используйте реферативный способ изложения (например: «Автор считает...», «раскрывает...»).

Собственные комментарии, вопросы, раздумья располагайте на полях.

По результатам проверки конспекта выставляется оценка, сформированная из суммы баллов:

Отлично – 5 баллов;

Хорошо – 4 баллов;

Удовлетворительно – 3 баллов;

Неудовлетворительно – менее 2 баллов.

Критерии	Показатели	баллы
Полнота, системность, прочность знаний (знания)	Изложение полученных знаний письменной форме, полное, в системе, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	5-4
	Изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует усвоению последующего программного материала; допускаются отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя	3-2-
	Изложение учебного материала неполное, бессистемное, что препятствует усвоению последующей учебной информации; существенные ошибки, не исправляемые даже с помощью преподавателя	1-0

3.4. Экзамен

Требования к проведению экзамена

Особенности деятельности преподавателя при подготовке и проведении экзамена определяются задачами и условиями, в которых они осуществляются. Подготовку к экзамену (текущую и непосредственную) преподаватель направляет так, чтобы способствовать формированию личности специалиста, глубокому и обстоятельному усвоению программы курса.

Студент должен знать, уметь использовать категориально-понятийный аппарат.

Студент должен знать логику (структуру) научного исследования.

Владеть основами научного познания.

Знать и уметь использовать методологию научного исследования.

Знать нормативы литературно-технического оформления научного исследования.

Студент, изучивший дисциплину, должен владеть философскими, общенаучными и специально-научными методами познания.

Уметь адекватно и компетентно интерпретировать результаты эмпирического исследования.

Критерии оценки:

- понимание и степень усвоения теории вопроса;

- методологическая подготовка;

- степень усвоения фактического материала курса;

- знакомство с основной (обязательной) литературой, а также с современной периодической отечественной и иностранной литературой по специальности;

- умение приложить теорию к практике;

- логика, структура и стиль ответа; умение защищать выдвигаемые научно-теоретические положения.

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы (по результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и студент демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: студент глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Студент исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>
«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Студент правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «хороший».</p>

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Список литературы и источников

Основная:

1. Глик Д.И. Эффективная работа с персоналом [Электронный ресурс]: практическое пособие / Д.И. Глик. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с. — 978-5-4486-0472-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79699.html>.
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2015. 288 с.
3. Еремин В. И. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272
4. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 235 с.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. - 695 с.
6. Ростовская Т.К., Князькова Е.А. Молодежная политика в современной России:

учебное пособие для вузов. — М.: Юрайт, 2020.

7. Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с.

8. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов. - М.: Юрайт, 2019. - 862 с.

9. Шапиро С.А. Основы управления персоналом: учебное пособие. — М.: КНО-РУС, 2023

10. Бабосов Е.М., Вайнилович Э.Г., Линкевич О.В. Управление персоналом промышленного предприятия: учебное пособие. — М.: Инфра-Инженерия, 2023. — 204 с.

11. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник. — Минск: Вышэйшая школа, 2023.

12. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник. — М.: Юрайт, 2023.

13. Панфилова А.П., Кисилева Л.С. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник. — М.: Юрайт, 2023. — 314 с.

14. Исаева О.М., Припорова Е.А. Управление персоналом: учебник. — М.: Юрайт, 2023.

15. Переверзев М.П., Калинина З.Н. Менеджмент в молодежной политике: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2024. — 238 с.

16. Егоршин А.П. Эффективный менеджмент организации: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2023.

Дополнительная литература

1. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты, методики, практика. — 5-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с.

2. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации. — М.: Юрайт, 2019. — 368 с.

3. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие. — М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 152 с.

4. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 346 с.

5. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография. — 2-е изд. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 352 с.

6. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. — 3-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 378 с.

7. Абуладзе Д.Г., Выпряхкина И.Б., Маслова В.М. Документационное обеспечение управления персоналом. — М.: Юрайт, 2023. — 375 с.

8. Барков С.А., Зубков В.И. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами. — М.: Юрайт, 2024. — 186 с.

9. Воронцова М.В. Управление персоналом в социальной работе. — М.: Юрайт, 2023. — 379 с.

10. Рыжиков С.Н. Менеджмент: методы управления: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2023.

11. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации: история, теория, практика: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2024.

12. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопал Н.Ю. Менеджмент: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2022.

13. Красильников С.А. Менеджмент. Управление холдингом: учебное пособие для вузов. — М.: Юрайт, 2020.

14. Голубев А.И. Управление мотивацией персонала организации. — 2020.

15. Гордеева Е.В. Мотивация как фактор повышения эффективности системы управления персоналом. — 2020.

16. Толмачева М.С., Мешкова Г.А. Эволюция теорий мотивации в зарубежных ис-

следованиях. — 2019.

17. Воробьев А.С., Бурлов Д.Ю. Корпоративная культура как инструмент нематериальной мотивации. — 2025.

18. Иванова Светлана. Кандидат. Новичок. Сотрудник: инструменты управления персоналом. — 2023.

19. Якуба Владимир. Подбор персонала: искусство и наука. — 2023.

20. Армстронг Майкл. Главный учебник HR в мире (перевод). — 2023.

21. Адизес Ицхак Калдерон. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. — 2023.

22. Безручко Павел. Практики регулярного менеджмента. — 2023.

23. Иванова Светлана. Мотивация на 100%. — 2023.

24. Коллинз Джим, Хансен Мортен. Великие по выбору. — 2023.

25. Гапонова О.С. Организационно-экономический механизм мотивации в НАО. — 2010 (актуализировано).

26. Багдасарян В.Э. Ценностные основания государственной политики. — 2023.

27. Осипова Н.Г., Елишев С.О., Прончев Г.Б. Динамика представлений российской молодежи. — 2023.

Нормативно-законодательные материалы:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих
4. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом (утв. Постановлением Минтруда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н).
5. ГОСТ 54934-2012/OHSAS 18001-2007 Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья.
6. Единый квалификационный справочник должностей работников культуры, искусства.

Периодические журналы:

1. Журнал «Управление персоналом» - www.top-personal.ru
2. Журнал «Проблемы теории и практики управления» - www.uptp.ru
3. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» - www.dis.ru/manag
4. Журнал «Кадровое дело» - <http://www.kdelo.ru/>
5. Журнал «Справочник по управлению персоналом» - <http://www.sup.personal.ru/>
6. Журнал «Справочник руководителя учреждения культуры» - <https://e.rukulturi.ru/>
7. Журнал «Работа с персоналом» - <http://www.hr-journal.ru/>
8. Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс] : [Издательская группа «Дело и сервис»]. – [М.]. Режим доступа: <http://dis.ru/kp/>
9. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.].– Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>

Интернет-ресурсы

1. <http://www.1kadry.ru> Интернет-ресурс Система кадры: актуальные практические материалы по управлению персоналом и кадровому делопроизводству
2. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>
3. Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – [М.], – Режим доступа: <http://trainings.ru/>
4. Сайт по кадровому делопроизводству <https://www.kadrovik-praktik.ru/samouchitel->

po-kadrovomu-deloproizvodstvu.php

5. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.].– Режим доступа: <http://staff-control.ru/>
6. Консультант плюс, надежная правовая поддержка [Электронный ресурс], Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: <http://www.eLIBRARY.RU>
9. Ресурс Цифровые учебные материалы <http://abc.vvsu.ru/>
10. ЭБС «Юрайт»: <http://www.biblio-online.ru/>
11. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс], Режим доступа: <http://www.fcior.edu.ru/catalog/meta/5/p/page.html>.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Предоставление обучающимся доступа к учебному плану, рабочей программе дисциплины в электронной форме, к электронно-библиотечной системе института, содержащей учебно-методические материалы по дисциплине в электронной форме, к информационным справочным системам, которые используются при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, посредством электронной информационно-образовательной среды института из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется следующее лицензионное программное обеспечение:

Операционные системы:

Windows 7 Professional

Пакет офисных программ:

ABBYY FineReader 14 Business 1 year (Per Seat) Academic

Microsoft Office 2016 Outlook

Microsoft Office 2016 Word

Microsoft Office 2016 Excel

Microsoft Office 2016 PowerPoint

Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>

Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>

Университетская библиотека: <http://www.biblioclub.ru/>

Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>

Университетская информационная система России: <http://uisrussia.msu.ru/>

Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

Доступ в ЭБС:

– ЛАНЬ Договор с ООО «Издательство Лань» Режим доступа www.e.lanbook.com Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

– ЭБС ЮРАЙТ, Режим доступа www.biblio-online.ru Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

– ООО НЭБ Режим доступа www.eLIBRARY.ru Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

39.04.03 «Организация работы с молодежью», программа подготовки «Управление стратегическими проектами в сфере молодежной политики».

Составитель: Никонорова И.В., преподаватель