

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 8 от 24.09.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Разработка и принятие управленческих решений

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

39.03.03 - Организация работы с молодежью

Направленность образовательной программы

Молодежная политика и технологии работы с молодежью

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.32 Разработка и принятие управленческих решений относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: Способен к организационно-управленческой работе в сфере молодежной политики	ИПК-1.1: Ориентируется в теоретических и практических основах организационно-управленческой деятельности и принятия управленческих решений в сфере молодежной политики ИПК-1.2: Осуществляет организацию управленческой деятельности в сфере молодежной политики, выбирает и реализует релевантные управленческие решения в сфере молодежной политики ИПК-1.3: Дает оценку организационно-управленческой деятельности и управленческим решениям в сфере молодежной политики	ИПК-1.1: Знает: теоретические и практические основы организационно-управленческой деятельности. Умеет: ориентироваться в теоретических и практических основах организационно-управленческой деятельности Владеет: навыками применения знаний при принятии управленческих решений в сфере молодежной политики. ИПК-1.2: Знает: принципы и порядок управленческих процессов в сфере молодежной политики. Умеет: выбирать и реализовывать релевантные управленческие решения в сфере молодежной политики. Владеет: навыками организации управленческой деятельности в сфере молодежной политики, реализации релевантных управленческих решений в сфере молодежной политики. ИПК-1.3: Знает: принципы организационно-управленческой деятельности	Кейс-задача Эссе Практическое задание Проектная работа	Экзамен: Контрольные вопросы Кейс-задание

		<p>в сфере молодежной политики.</p> <p>Умеет: формировать критерии оценки организационно-управленческой деятельности и управленческим решениям в сфере молодежной политики.</p> <p>Владеет навыками: оценки организационно-управленческой деятельности и управленческим решениям в сфере молодежной политики.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	38
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. История науки об управленческих решениях. Классификация управленческих решений	8	2	2	4	4
Тема 2. Модели принятия решений . Требования к управленческим решениям	8	2	2	4	4

Тема 3. Методы разработки и принятия управленческих решений	9	2	2	4	5
Тема 4. Технологии процесса разработки управленческих решений. Применение модели принятия решений Врума-Йеттона в системе работы с молодежью.	9	2	2	4	5
Тема 5. Факторы качества управленческих решений.	9	2	2	4	5
Тема 6. Структурированный подход к разработке и принятию управленческих решений.	9	2	2	4	5
Тема 7. Особенности разработки управленческого решения в условиях неопределенности и риска.	9	2	2	4	5
Тема 8. Оценка качества и эффективности управленческих решений. Критерии эффективности управленческого решения в системе работы с молодежью	9	2	2	4	5
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	16	16	34	38

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. История науки об управленческих решениях. Накопление и систематизация знаний научного управления, предпосылки формирования теории управленческих решений. Принятие решений и менеджмент. Классификационные признаки управленческих решений и их виды.

Тема 2. Модели принятия решений. Классическая, административная. Г.Саймон. Теория "ограниченной рациональности". Роль профессионализма руководителя в выполнении требований к управленческому решению.

Тема 3. Методы разработки и принятия управленческих решений. Коллегиальные (групповые) и индивидуальные методы разработки управленческого решения. Преимущества и недостатки методов принятия решений. Факторы, определяющие выбор методов принятия решений.

Тема 4. Технологии процесса разработки управленческих решений. Применение модели принятия решений Врума-Йеттона в системе работы с молодежью. Организационно-техническое обеспечение качества решений. Структуры коммуникационных сетей. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения.

Тема 5. Факторы качества управленческих решений. Понятие качества управленческого решения, условия обеспечения качества решений: ситуационные и поведенческие факторы. человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Этические основы разработки и принятия решения.

Тема 6. Структурированный подход к разработке и принятию управленческих решений. Структура процесса принятия решений. Аппарат управления и принятие решений. Г.Саймон: стадии принятия решения. Роль информационных технологий в разработке и принятии управленческого решения.

Тема 7. Особенности разработки управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Анализ внешней среды и ее влияние на реализацию решений. Понятие риска и его разновидности. Сущность принятия решений в условиях риска и неопределенности. Организационные методы уменьшения неопределенностей и рисков. Роль информации и её характеристик в процессе управления

Тема 8. Оценка качества и эффективности управленческих решений. Критерии эффективности управленческого решения в системе работы с молодежью. Формы разработки и реализации управленческого решения. Оценка исполнения решений. Функции, содержание и виды контроля за реализацией решений. Нормативно-правовое обеспечение управленческого процесса. Социально-психологические аспекты контроля. Понятие «эффективность» управленческих решений. Критерии эффективности управленческого решения.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Кейс «Петр Гусев. Кто он: хоккеист или грузчик или ...?»

«Принц Интернейшил» – крупная мультинациональная компания, производящая потребительские товары на нескольких заводах в Канаде, Великобритании и России. Один из новых заводов с динамичной тенденцией к развитию находится в Светлогорске Калининградской области. Для поддержания эффективной и ритмичной работы завода в Светлогорске очень важны крупномасштабные складские операции. Как только готовое изделие сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, оно передается транспортером в южную часть, где расположены склады. Эта операция осуществляется в две смены и без остановки. Если здесь происходит задержка, то приходится останавливать главный конвейер, и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Гусев работает на складе в южной части завода, стаж работы в компании – 7 лет. Ему 28 лет, он не женат. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на транспортер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика. Он любит весело проводить время с друзьями, и на это у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется на плохое самочувствие, подчеркивая, насколько разбитым бывает он на работе после

дружеских вечеринок. Он активно занимается спортом для своего удовольствия: хоккеем зимой, футболом летом. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними. В команде его любят, уважают, он регулярно избирается капитаном, а их тренер считает, что Петр – это половина успеха, так как он прекрасно может организовать игру, сплотить игроков и повести их за собой. На работе Петр уже несколько лет известен своими спорадическими прогулами, которые нередко переходят в «загулы», когда он не появляется на работе по 2–3 дня. Последние три года это выглядело следующим образом.

Год	Руководитель	Число прогулов в год	Комментарий
2017	Иванов А.М.	4 по 1 дню. Итого 4 дня	Все прогулы случались на следующий день после выплаты заработной платы
2018	Крылов О.Ю.	3 по 2 дня; 3 по 1 дню. 3 по 1 дню Итого 12 дней.	- 2 прогула по 2 дня совершены в феврале во время городского чемпионата по хоккею. - 1 двухдневный прогул в июле перед заводским матчем по футболу. - 2 однодневных прогула случались на следующий день после выплаты заработной платы. - 1 однодневный прогул был зафиксирован после выговора начальника
2019	Тарасов И.А.	3 по 2 дня. Итого 6 дней	Все прогулы совершены во время летних заводских футбольных матчей

Примечание: среднестатистическое число прогулов по заводу составляет 3 дня в год.

Петр часто опаздывает на работу, объясняя это, на его взгляд, уважительными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода и приводит к серьезным производственным проблемам. Для того чтобы их ликвидировать, приходится вызывать рабочих из других смен или требовать от товарищей Петра более интенсивной работы (с повышенной оплатой). Но тем не менее его в бригаде любят, он, можно сказать, душа коллектива. Нередко его товарищи, отработывая его прогулы, отказываются от дополнительной оплаты.

Некоторое время назад руководителем транспортного участка (на нем в каждую смену работают 4 бригады по 12 человек) была назначена молодая женщина Ирина Кузнецова. Она сразу обратила внимание на Петра, отметив как положительные (авторитет в коллективе), так и отрицательные моменты в его поведении. Ирина стала анализировать его поведение, пытаясь найти причины прогулов и опозданий.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызывала застарелые боли в спине. Из его личного дела Ирина узнала, что два года назад Петр действительно несколько раз обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине, и это случалось после занятий спортом. Однако рекомендации врача после обследования не возбраняли работать после этого. За последние три года Ирина Кузнецова была уже четвертым менеджером, под чьим руководством работал Петр Гусев на заводе. Все предыдущие менеджеры делали в личном деле подобные записи о его прогулах. Помимо этого, они проводили с ним беседы, и каждый раз Петр обещал исправиться, ссылаясь, однако, на плохое самочувствие. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы прогулы прекращались. В периоды между прогулами Петр был хорошим работником. Просматривая его личное дело, Ирина вспомнила трех предыдущих менеджеров; двое из них (А.М.Иванов и И.А.Тарасов) давали подчиненным свободу в работе и ограничивались минимальным контролем. И, как это ни удивительно, Петр при этих «мягких» руководителях меньше опаздывал и прогуливал. А Н.Л.Крылов был действительно авторитарным руководителем, держал все под постоянным контролем, наставляя своих работников.

В восемь часов утра в понедельник Гусев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу без него. Суммируя записи в личном деле Гусева, Ирина решила, что начался новый период прогулов. Она задумалась о том, что же предпринять, чтобы Петр вышел на работу и вообще изменил отношение к труду. Во вторник она положила на стол заместителя директора по персоналу служебную записку, которая привела его ярость. Но результаты принятых по этой записке решений неожиданно оказались весьма продуктивными.

Вопросы:

- 1) Опишите тип мотивации, характерный для Петра Гусева.
- 2) Что, на ваш взгляд, является источником проблем взаимоотношений Петра с организацией?
- 3) Что можно сказать о подходах начальников к решению этих проблем?
- 4) Что было предложено в служебной записке Ирины Кузнецовой?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Написание эссе на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента):

- Управленческие решения и функции менеджмента;
- Модели принятия решений в современных организациях: возможности и ограничения в применении;
- Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения;
- Влияние бюрократических методов управления на качество управленческих решений.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Знание и понимание теоретического материала: - определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы. Анализ и оценка информации: - грамотно применяет категории анализа; - умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; - диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации); - обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; - дает личную оценку проблеме; Построение суждений: - ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка.- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи. Оформление работы: - работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям.

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	не соответствие критериям (см. в ЗАЧТЕНО)

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Сделайте анализ характеристик (достоинств и недостатков) коллегиальных (групповых) и индивидуальных методов разработки управленческого решения. Подготовьтесь к экспертному интервью по выбору методов разработки управленческих решений и его обоснованию с помощью конкретных примеров.

Примените результаты проведенного анализа к конкретной проблемной ситуации их практики работы с молодежью.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Проектное задание по исследованию и совершенствованию системы мотивации персонала:

- Проанализируйте представленные далее ситуации с позиций менеджера по управлению персоналом.
- Заполните таблицу:

работник	1	2	3	4	5
задача					

нарушенные мотивационные требования					
меры разрешения ситуации и “профилактики” низкой мотивации					

По итогам работы за год предприятие выделило для материального стимулирования бригады наладчиков 1 млн. руб. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 200 тыс. руб. на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Далее представлена характеристика членов бригады.

а) Самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, музыкой. В отношении карьеры не определился. Профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнить хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

б) Молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка работы высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель — стать вице-президентом, управляющим корпорацией, а в ближайшей перспективе — бригадиром.

в) Рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, так как оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

г) Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой не доволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни предприятия, работе клубов, движений, комитетов, активно самоутверждается. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах. Увлекается туризмом.

д) Пожилой работник (3 года до пенсии). Большой профессиональный опыт, знания, навыки, неснижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, но сам физически не всегда может справиться с их решением. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника — спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние. Является наставником самого молодого работника. Увлекается историей, мемуарами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям, сформированные умения позволяют решать практические задачи, уровень развития способности не ниже среднего, учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеющихся умений недостаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение; уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели	Имеется минимальный набор навыков для решения	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартны	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартны	Продemonстрированы навыки при решении нестандарт	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартны

	вследствие отказа обучающегося от ответа	место грубые ошибки	стандартны х задач с некоторым и недочетами	х задач с некоторым и недочетами	х задач без ошибок и недочетов	ных задач без ошибок и недочетов	х задач
--	--	---------------------	---	----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	---------

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Управление до возникновения науки об управлении;
2. Предпосылки появления теории научного управления;
3. Этапы развития управленческой мысли;
4. Теория и практика принятия решений: аспекты взаимодействия.
5. Роль профессионализма руководителя в системе работы с молодежью;
6. Модели принятия решений в организациях;
7. Место управленческого решения в процессе управления в системы работы с молодежью
8. Требования к управленческому решению, принимаемому в системе социальной работы.
9. Анализ применения классификации управленческих решений (на примере практических ситуаций);
10. Применение SWOT-анализа при разработке решений в системе работы с молодежью;
11. Классификационные признаки управленческих решений и их виды;
12. Коллективные (групповые) и индивидуальные методы разработки управленческого решения;

13. Факторы, определяющие выбор методов разработки управленческого решения в системе работы с молодежью;
14. Психологические аспекты принятия решений.
15. Понятие качества управленческого решения, условия обеспечения качества решений: ситуационные и поведенческие факторы.
16. Принятие решений в конфликтных ситуациях.
17. Организационно-техническое обеспечение качества решений.
18. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения в системе работы с молодежью.
19. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения;
20. Применение модели принятия решений Врума-Йеттона в системе работы с молодежью;
21. Этические основы разработки и принятия решения в социальных учреждениях.
22. Целеполагание и его влияние на эффективность управленческих решений в системе работы с молодежью;
23. Использование принципа Парето при принятии управленческих решений;
24. Аппарат управления и принятие решений. Организация процесса разработки и принятия решения;
25. Сравнительный анализ технологий разработки управленческих решений;
26. Г. Саймон: стадии принятия решения.
27. Итерация (В. Врум).
28. Структурированный подход к разработке и принятию управленческих решений в системе работы с молодежью
29. Роль информационных технологий в разработке и принятии управленческого решения.
30. Особенности принятия решений в социальной сфере;
31. Способы снижения уровня неопределённости и риска;
32. Риск-менеджмент: понятие, задачи, принципы реализации.
33. Анализ внешней среды и ее влияние на реализацию решений. STEEP-анализ и практика его применения;
34. Организационные методы уменьшения неопределенностей и рисков в системе работы с молодежью;
35. Роль информации и её характеристик в процессе управления социальными учреждениями.
36. Соотношение форм разработки и реализации управленческих решений;
37. Правила оформления управленческих решений: анализ распорядительных документов;
38. Разработка сбалансированной системы показателей, измеряющих эффективность (Р. Каплан, Д. Нортон);
39. Оценка качества и эффективности управления в системе социальной работы;
40. Организация и оценка исполнения решений;
41. Структуры коммуникационных сетей;
42. Функции, содержание и виды контроля в системе социальной работы;
43. Нормативно-правовое обеспечение управленческого процесса в системе работы с молодежью;
44. Социально-психологические аспекты контроля;
45. Понятие «эффективность» управленческих решений. Критерии эффективности управленческого решения в системе работы с молодежью.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Оценка «превосходно» ставится за верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» ставится за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	Оценка «очень хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	Оценка «хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	Оценка «плохо» ставится за отсутствие решения практических контрольных заданий

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Кейс:

«Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, даёт срочное задание Вашему подчинённому, который уже занят выполнением Вашего ответственного задания. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для Вас вариант решения и обоснуйте его:

- а) не оспаривая задание начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчинённому отложить выполнение текущей работы;
- б) всё зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник;
- в) выражу подчинённому своё несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных ситуациях буду отменять задания, поручаемые без согласия со мной;
- г) в интересах дела предложу подчинённому выполнить начатую работу.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Оценка «превосходно» ставится за верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.
отлично	Оценка «отлично» ставится за верные решения практических контрольных

Оценка	Критерии оценивания
	заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	Оценка «очень хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	Оценка «хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	Оценка «плохо» ставится за отсутствие решения практических контрольных заданий

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Управленческие решения / Балдин К.В. - Москва : Дашков и К, 2014., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642007&idb=0>.
2. Сурова Надежда Юрьевна. Проектный менеджмент в социальной сфере и дизайн-мышление : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент»; Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 415 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-02738-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593379&idb=0>.
3. Виханский Олег Самуилович. Менеджмент: век XXI : Сборник статей; Учебное пособие / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, экономический факультет; Институт экономики промышленности Национальной академии наук Украины; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Высшая школа бизнеса. - Москва : Издательство "Магистр", 2019. - 352 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9776-0353-9. - ISBN 978-5-16-102543-7. - ISBN 978-5-16-010659-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=622727&idb=0>.
4. Войтенко Александр Иванович. Организация, управление и администрирование в социальной работе : Учебник / Российский государственный социальный университет; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2018. - 255 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-00549-1. - ISBN 978-5-16-500313-4. - ISBN 978-5-16-003845-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=742267&idb=0>.
5. Зуб А. Т. Принятие управленческих решений : учебник и практикум / А. Т. Зуб. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 332 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06006-5. - Текст :

электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845892&idb=0>.

6. Рушева А. В. Практикум по дисциплине «Разработка управленческих решений» : учебно-практическое издание / Рушева А. В. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2017. - 46 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 39.04.01 – «Социология» 39.04.02. – «Социальная работа» 38.04.03 – «Управление персоналом». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=730259&idb=0>.

7. Организация работы с молодежью: гражданское образование и идентичность : учебник для вузов / О. А. Коряковцева, Т. В. Бугайчук, Т. В. Макеева, В. Н. Гурьянчик ; ответственный редактор Т. В. Макеева. - Москва : Юрайт, 2024. - 267 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/555517> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-18946-9 : 949.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=905599&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Галаганов В.П. Организация работы органов социального обеспечения в Российской Федерации : Учебник / Галаганов В.П. - Москва : КноРус, 2022. - 153 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-09539-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=809959&idb=0>.

2. Палехова Полина Вячеславовна. Организация, управление и администрирование в социальной работе : Учебное пособие. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2011. - 128 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-002971-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=594019&idb=0>.

3. Менеджмент в социальной работе : учебник / Е. И. Холостова [и др.] ; ответственные редакторы Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 319 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-00467-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848858&idb=0>.

4. Социология управления : Учебник для вузов / под ред. Башмакова В. И., Ленкова Р.В. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 409 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05080-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=760458&idb=0>.

5. Силин А. Н. Социальный менеджмент: концептуальные подходы и инновационные социально-психологические технологии / Силин А. Н., Смирнова В. В. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2009. - 350 с. - Допущено Учебно-методическим объединением вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности Управление персоналом. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТюмГНГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=743778&idb=0>.

6. Мигунова А. В. Система социальной работы : учебно-методическое пособие / Мигунова А. В., Саралиева З. Х. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2015. - 90 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук, центром инновационных образовательных технологий (Центр «Тюнинг») ИЭП для студентов, обучающихся по направлению подготовки 39.04.02 «Социальная работа». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=743778&idb=0>.

lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=730286&idb=0.

7. Романычев Илья Сергеевич. Социальная квалиметрия, оценка качества и стандартизация социальных услуг : Учебник / Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы; Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 182 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-03764-1.,

<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=632541&idb=0>.

8. Кабанова Л. А. Организационно-психологические основы менеджмента : учебное пособие / Кабанова Л. А. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. - 226 с. - Рекомендовано Объединённой методической комиссии Института открытого образования и филиалов университета для слушателей Дзержинского филиала ННГУ, обучающихся по программам бакалавриата по направлениям подготовки: 38.03.02 Менеджмент, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, 38.03.01 Экономика, 09.03.03 Прикладная информатика, 42.03.01 Реклама и связи с общественностью. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709352&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- <http://www.humanities.edu.ru/> - Портал «Гуманитарное образование»
- <http://www.socpolitika.ru> Информационно-аналитический портал
- <http://www.soc-work.ru/> Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе.
- правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- <http://www.isras.ru/socis.html>;
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
- <http://www.mevriz.ru/>
- <http://sovman.ru/>
- <http://www.top-personal.ru/>
- <http://fom.ru/>;
- <http://www.levada.ru/>;
- <http://wciom.ru/>.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности 39.03.03 - Организация работы с молодежью.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 20.05.2024, протокол № 12.