

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе  
учебной дисциплины*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Управление некоммерческими организациями»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Менеджмент в социальной сфере»

*заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

*Зина* / *Зуринская*  
«*25*» *февраля* 2020 г.

Волгоград  
2020

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1		Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления, Кадровый менеджмент в социальной сфере, Основы менеджмента в социальной сфере, Правовые основы управления в социальной сфере, Управление в сфере образования, Управление государственными программами, Управление некоммерческими организациями, Управление проектами в социальной сфере	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)
ПК-2		Кадровый менеджмент в социальной сфере, Управление в сфере образования, Управление некоммерческими организациями	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)

**1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

**Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины**

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Историко- теоретические основы функционирования НКО	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сущность и функции НКО;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разбираться в особенностях организации и функционирования НКО;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– инструментарием организации ти управления НКО;</li> </ul>
2	Особенности экономики и менеджмента НКО	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности создания и функционирования. Маркетинг в НКО.Налогообложение НКО.Финансирование НКО;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разбираться в особенностях создания и функционирования;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– инструментами функционирования НКО;</li> </ul>
3	Оценка эффективности деятельности НКО	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию и методику оценки эффективности НКО;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать показатели оценки эффективности НКО;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информационной базой полученной на основе расчетов эффективности НКО;</li> </ul>

**Критерии оценивания компетенций**

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями,	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями,	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

	группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	
ПК-2	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

**Оценочные средства и шкала оценивания  
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Выполнение докладов по вопросам семинаров	20	ПК-1-2	1л
2	Участие в дискуссии	20	ПК-1-2	1л
3	Выполнение реферата с презентацией	20	ПК-1-2	1л
4	Зачет	40	ПК-1-2	1л

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Выполнение докладов по вопросам семинаров
2. Участие в дискуссии

3. Выполнение реферата с презентацией
4. Зачет