Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра педагогики и психологии

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Председатель УМК,  и.о. проректора по учебной работе  канд. пед. наук. А.С. Солнцева  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «21» июня 2022 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**Б1.В.ДВ.05.01**

**Направление подготовки**

49.04.01 Физическая культура

**Образовательная программа:**

«Психолого-педагогический аспект культурно-просветительской деятельности

в сфере физической культуры»

**Квалификация выпускника**

**магистр**

**Факультет**

Магистерской подготовки

**Форма обучения**

очная

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Декан факультета  магистерской подготовки,  канд. фармацевт. наук, доцент  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Вощинина  «21» июня 2022 г. |  | Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 4 от 22.04.22)  Заведующий кафедрой к.п.н., доцент Буторин В.В.    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Малаховка, 2022**

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО – магистратура, по направлению подготовки 49.04.01 Физическая культура*,* утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 944 от 19.09.2017

**Составитель:**

И.А. Климашин, к.п.н., доцент

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Рецензенты:**

В.В. Буторин, к.п.н., доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ж.В. Кузнецова, к.пс.н., доцент

**Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 49.04.01):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код ПС** | **Профессиональный стандарт** | **Приказ Минтруда России** | **Аббрев. исп. в РПД** |
| **05 Физическая культура и спорт** | | | |
| 05.008 | [**"Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта"**](http://internet.garant.ru/document/redirect/71249184/0) | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2015 г. N 798н | **Р** |

**1. Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:**

**УК-3** Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

**ПК-2** Способен осуществлять организацию и руководство физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельностью по месту работы, жительству и отдыха, а также в образовательных организациях

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЗУН | Соотнесенные профессиональные стандарты | Формируемые компетенции |
| **Знания:** Методов и способов управления персоналом, спортивной организации; методов оказания профессиональной поддержки в работе специалистов, участвующих в реализации командной стратегии профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности.  **Умения:** Организации, координирования и контроля работы персонала спортивных учреждений – оценки эффективности решений по управлению персоналом - оценки профессиональных и личностных качеств работников по результатам аттестации, собеседования - выявление проблем межличностного взаимодействия в организации деятельности по обеспечению и сопровождению тренировочного процесса и создания мероприятий по ее совершенствованию.  **Навыки** и/или опыт деятельности:  Владения современными HR технологиями, в том числе технологиями применения информационно-коммуникационных, электронных образовательных и информационных ресурсов - разработки методик эффективного управления персоналом физкультурно-спортивной организации. | ***Не используются*** | **УК-3** |
| **Знания:**  Нормативных документов в области регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта, а также минимальных требований к составу штата физкультурно-спортивной организации соответствующего вида. [Трудового законодательства](https://base.garant.ru/12125268/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/#block_5) Российской Федерации.  Основ кадровой работы; методов убеждения, аргументации своей позиции.  **Умения:**  Оценки эффективности решений по управлению персоналом; выявления проблем в организации проведения консультирования и тестирования, разработки мероприятий по ее совершенствованию.  Координации и контроля обеспечения персоналом структурных подразделений организации; выявления проблем в организации кадровой работы и разработки мероприятий по их совершенствованию; обоснования мотивов принятых кадровых решений.  Оценки профессиональных и личностных качеств кандидата на замещение вакантной должности по результатам аттестации, собеседования; постановки рабочих задач подчиненным их выполнения.  **Навыки** и/или опыт деятельности:  Контроля проведения собеседований, аттестаций и других контрольных мероприятий для кандидатов на замещение вакантной должности; обеспечения и проведения мероприятий, направленных на укрепление и сплочение трудового коллектива; инициирования мероприятий в целях профессионального и личностного развития работников путем их направления на лекции, семинары в соответствии с профессиональной специализацией и целями организации или подразделения; проведения контрольных мероприятий в отношении работников, в том числе аттестаций, служебных проверок, утверждение итогов и принятия решений по аттестации и служебным проверкам в пределах собственных полномочий; определения наиболее эффективных способов использования персонала, а также наиболее эффективной формы обеспечения необходимыми кадрами. | ***Р 05.008***  ***F/04.7 Руководство деятельностью структурных подразделений, связанной с проведением физкультурных, спортивных массовых мероприятий и осуществлением физкультурно-спортивной деятельности***  ***F/03.7 Управление персоналом, задействованным в осуществлении комплексной деятельности в области физической культуры и спорта***  ***G/02.7 Управление персоналом, задействованным в организационном, ресурсном, методическом, информационном, научном сопровождении развития физической культуры и спорта*** | **ПК-2** |

**2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:**

Дисциплина «Психология управления персоналом в сфере физической культуры» в структуре образовательной программы относится к дисциплинам по выбору в части, формируемой участниками образовательных отношений.

Объем дисциплины составляет 72 часа. Дисциплина преподается в 2 семестре.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

**3. Объем дисциплины и виды учебной работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | **Всего** | **Семестр** |
| **2** |
| **Контактная работа преподавателя с обучающимися** | **18** | 18 |
| В том числе: |  |  |
| Лекции | 4 | 4 |
| Семинары (С) | 14 | 14 |
| **Самостоятельная работа** | **54** | 54 |
| Промежуточная аттестация | **зачёт** | + |
| **Общая трудоемкость:** часы/зачетные единицы | **72** | 72 |
| **2** | 2 |

**4. Содержание дисциплины**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема (раздел) | Содержание раздела | Всего часов |
| 1. | Введение в психологию управления в сфере ФК и С | Общее понятие о психологии управления в области спорта. Менеджмент. Спортивно - педагогический менеджмент. Менеджер. Менеджер в спортивной организации. Этапы развития психологии менеджмента. История развития взглядов на организационную систему внутриорганизационных отношений. Три школы в теории организаций. Теории европейского, американского, японского менеджмента. Концепции экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности. Общая характеристика процесса управления персоналом. Понятие кадрового планирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ. Управленческий аудит. Оценка потребности в персонале. Должностные инструкции, требования к персоналу в области ФК. | 18 |
| 2. | Психологические методы отбора персонала.  Психологическая профессиональная адаптация.  Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С | Анкетирование. Резюме. Ситуативные методы. Метод суждения коллег. Интервью. Психологические требования к составлению и проведения интервью. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд в области спорта. Использование конкурсных и игровых процедур. Тестирование в процессе отбора персонала спортивной организации. Ассессмент центр. Биографический опрос. Исследование субъективной характеристики жизненного пути. Каузометрия. Наблюдение. Формирование управленческих команд в спортивных организациях. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ. Формирование требований к кандидату. Профессиограмма. Требования к психологическим характеристикам кандидата работающего в спортивной организации. Проектирование процедуры экспертной оценки для спортивной организации. Порядок работы. Обработка и интерпретация результатов. Ориентация новых работников в организации, программа адаптационных мероприятий спортивной организации. Определение потребности в обучении и обучение персонала в спортивной организации. Требование к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых спортивных организациях. Социально-психологическая профессиональная адаптация. Оценка уровня развития адаптационных способностей личности. Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации. Профессиональная карьера. Планирование карьеры в спортивной организации. Основные мероприятия по планированию карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Этапы карьеры. Типы карьеры в спортивных организациях. Карьера и мотивация | 34 |
| 3. | Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С.  Мотивация и стимулирование труда | Управление исполнением и развитием сотрудников организации в сфере ФК. Причины оценки. Формы оценки. Шкалы рейтингов в оценке исполнения. Оценочные интервью. Стили оценки. Аттестация кадров организации в сфере ФК. Понятие. Виды. Этапы. Основные концепции мотивации труда. Методы мотивации и организации труда. Стратегия управления человеческими ресурсами.  Система аттестаций и собеседований (САС). Психологическое значение повышения оценки важности выполняемой работы организации в сфере ФК. Психологические методы улучшения параметров работы. Мотивирующие факторы в спортивных организациях, принципы воздействия на мотивацию людей. | 20 |
|  | ИТОГО: |  | 72 |

1. **Разделы дисциплины и виды занятии**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов  дисциплины | Виды учебной работы | | | Всего  часов |
| Л | С | СРС |
| 1. | Введение в психологию управления в сфере ФК и С | 1 | 2 | 12 | 18 |
| 2. | Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С | 2 | 8 | 26 | 34 |
| 3. | Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда | 1 | 4 | 16 | 20 |
|  | **Итого** | 4 | 14 | 54 | 72 |

**6**. **Перечень основной и дополнительной литературы:**

**6.1. Основная литература**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **п/№** | **Наименование издания** | **Кол-во экземпляров** |
| библиотека |
|  | Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом / Х. З. Барабанер, В. В. Васеха, В. В. Иванов, Ю. Е. Келин ; под ред. А. В. Батаршева, А. С. Лукьянов. - Москва : Изд-во ин-та Психотерапии, 2005. - 613 с. : ил. - Библиогр.: в конце каждой главы. - ISBN 5-89939-121-9 : 220.81. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 26 |
|  | Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов М. : ИНФРА-М, 2007 | 30 |
|  | Морозов, А. В. Деловая психология : учебник для вузов / А. В. Морозов. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Академический Проект, 2005. - 1035 с. : ил. - (Gaudeamus). - Библиогр.: с. 956-982. - ISBN 5-8291-0554-3 : 279.11. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 10 |
| 4. | Головина, Т. В. Психология управления в спорте : учебно-методическое пособие / Т. В. Головина, В. Н. Смоленцева. — Омск : Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2011. — 188 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/65062.html](http://www.iprbookshop.ru/65062.html%20) (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
| 5. | *Базаров, Т. Ю.* Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450044> (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
| 6. | Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450368> (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
| 7. | *Коноваленко, М. Ю.* Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450083> (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |

**6.2. Дополнительная литература**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование издания** | **Кол-во экземпляров** |
| библиотека |
|  | Алешин В. В.    Менеджмент и маркетинг на европейских стадионах / В. В. Алешин, И. И. Переверзин. - М. : Советский спорт, 1999. - 240 с. : ил. - Библиогр.: с. 236-239. - ISBN 5-85009-549-7 : 25.00. | 3 |
|  | Руководство по маркетингу : Олимпийская солидарность: заочные учебные курсы. - Лозанна, 1995. - 52 с. - 10.00. | 1 |
|  | Гуськов С. И.    Маркетинг и спорт. Зарубежный опыт : для спортивных руководителей и менеджеров. В 2 ч. Ч. 1 / С. И. Гуськов ; РНИИФК. - М., 1992. - 70 с. - б/ц. | 1 |
|  | Дурович А. П.    Маркетинг в туризме : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Дурович, А. С. Копанев. - Минск : Экономпресс, 1998. - 400 с. - 40.00. | 1 |
|  | Костина, А. В. Основы рекламы : электронный учебник / А. В. Костина, О. И. Карпухин, Э. Ф. Макаревич. - Москва : КноРус, 2009. - (Электронный учебник). - 1 CD. - 507.37. - Электронная программа (визуальная). Электронные данные : электронные. | 1 |
|  | Лебедев-Любимов А. Н.    Психология рекламы / А. Н. Лебедев-Любимов. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2006. - 384 с. : ил. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 374-383. - ISBN 5-4601094-5 : 266. 84. | 15 |
|  | Пилипенко Н. Н.    Основы маркетинга : учебно-методическое пособие / Н. Н. Пилипенко, Е. Л. Татарский. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2007. - 179 с. : ил. - ISBN 5-91131-386-3 : 74.58. | 10 |
|  | Куртиков Н. А. Психология и социология управления : учебное пособие / Н. А. Куртиков ; под ред. В. Н. Князева. - Москва : Книжный мир, 2005. - 267 с. : ил. - (Высшая школа). - Библиогр.: с. 264-268. - ISBN 5-8041-0199-4 : 98.98. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 1 |
|  | Станиславская, И. Г. Основные отрасли психологии. Часть 2 : учебное пособие. Ч. 2 / И. Г. Станиславская, И. Г. Малкина-Пых ; НГУФК им. П. Ф. Лесгафта. - Санкт-Петербург, 2011. - Библиогр.: в конце каждой главы. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — [URL: http://lib.mgafk.ru](URL:%20http://lib.mgafk.ru) (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
|  | Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 c. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/81492.html](http://www.iprbookshop.ru/81492.html%20) (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
|  | Черепов, В. А. Психология управленческой деятельности : лекция / В. А. Черепов ; СПбГАФК им. П. Ф. Лесгафта. - Санкт-Петербург, 1996. - Библиогр.: с. 19. - ISBN 5-7065-0342-7. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — [URL: http://lib.mgafk.ru](URL:%20http://lib.mgafk.ru%20) (дата обращения: 28.11.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |

**7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет». Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных:**

1. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) <http://lib.mgafk.ru>
2. Электронно-библиотечная система Elibrary <https://elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
5. Электронно-библиотечная система РУКОНТ <https://lib.rucont.ru>
6. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки <http://obrnadzor.gov.ru/ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru>
10. Федеральный центр и информационно-образовательных ресурсов <http://fcior.edu.ru>
11. Министерство спорта Российской Федерации <https://minsport.gov.ru/>
12. База данных научного цитирования Web of Science <http://wokinfo.com/>
13. Единая мультидисциплинарная реферативная база данных Scopus <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>
14. Энциклопедия психодиагностики <http://psylab.info>
15. Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского <http://www.gnpbu.ru/>

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

**8.1**.Для обеспечения традиционных и активных форм проведения занятий по дисциплине требуются мультимедийные аудитории и техническое обеспечение: видеопроектор и ноутбук.

**8.2. Программное обеспечение.**

В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или одна из лицензионных версий Microsoft Office.

**8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья** осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии, организованы занятия на 1 этаже главного здания. Созданы следующие специальные условия:

*8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:*

*-* обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;

- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);

**-** портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;

**-** принтер Брайля;

**-** портативное устройство для чтения и увеличения.

*8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:*

*-* акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);

*-* «ElBrailleW14J G2;

**-** FM- приёмник ARC с индукционной петлей;

- FM-передатчик AMIGO T31;

- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-РСМ» РМ- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

*8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:*

*-* автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

*Приложение к Рабочей программе дисциплины*

*«Психология управления персоналом в сфере физической культуры»*

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра педагогики и психологии

УТВЕРЖДЕНО

решением Учебно-методической комиссии

протокол № 6/22 от «21» июня 2022г.

Председатель УМК,

и. о. проректора по учебной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.С. Солнцева

|  |
| --- |
|  |

**Фонд оценочных средств**

**по дисциплине**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**Направление подготовки**

49.04.01 Физическая культура

**Образовательная программа:**

«Психолого-педагогический аспект культурно-просветительской деятельности

в сфере физической культуры»

**Квалификация выпускника**

**магистр**

**Форма обучения**

очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры

(протокол № 4 от «22» апреля 2022г.)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_В.В. Буторин

Малаховка, 2022

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенция | Трудовые функции (при наличии) | Индикаторы достижения |
| **УК-3** | Не используются | Дает характеристику методам и способам управления, методам проф. поддержки персонала участвующих в реализации командной стратегии профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Планирует работу персонала спортивных организаций – оценки эффективности решений по управлению персоналом. Дает оценку профессиональных и личностных качеств работников. Выявляет проблемы межличностного взаимодействия в коллективе и реализует мероприятия по его совершенствованию **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Применяет информационно-коммуникационные, электронные, образовательные и информационные ресурсы. Разрабатывает методы эффективного управления персоналом физкультурно-спортивной организации **(ситуационные задачи и творческие задания)** |
| **ПК-2** | ***Р 05.008***  ***F/04.7 Руководство деятельностью структурных подразделений, связанной с проведением физкультурных, спортивных массовых мероприятий и осуществлением физкультурно-спортивной деятельности***  ***F/03.7 Управление персоналом, задействованным в осуществлении комплексной деятельности в области физической культуры и спорта***  ***G/02.7 Управление персоналом, задействованным в организационном, ресурсном, методическом, информационном, научном сопровождении развития физической культуры и спорта*** | Знает нормативные документы в области регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Формирует задачи по оценке эффективности решений по управлению персоналом **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Планирует мероприятия по повышению эффективности использования персонала; по разработке или модификации системы мотивации работников; разработке требований к функциям работников **(ситуационные задачи и творческие задания)**.  Знает основы [Трудового законодательства](https://base.garant.ru/12125268/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/#block_5) Российской Федерации **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Разрабатывает проекты мероприятий по выявлению проблем в организации кадровой работы **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Формулирует предложения о применении мер поощрения и взыскания к работникам **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Знает основы кадровой работы **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Составляет документы оценки профессиональных и личностных качеств кандидата на замещение вакантной должности по результатам аттестации **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Планирует проведение собеседований, аттестаций и других контрольных мероприятий для кандидатов на замещение вакантной должности. Разрабатывает мероприятия, направленные на укрепление и сплочение трудового коллектива **(ситуационные задачи и творческие задания)** |

Составитель Климашин И.А./\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2. Типовые контрольные задания:**

**2.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации*.***

1. Общее понятие о психологии управления в сфере физической культуры.
2. Менеджмент. Спортивно - педагогический менеджмент.
3. Менеджер. Менеджер в физкультурно-оздоровительной организации.
4. Этапы развития психологии менеджмента.
5. История развития взглядов на организационную систему внутриорганизационных отношений. Три школы в теории организаций.
6. Теории европейского, американского, японского менеджмента.
7. Концепции экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности.
8. Общая характеристика процесса управления персоналом.
9. Понятие кадрового планирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.
10. Управленческий аудит. Оценка потребности в персонале.
11. Должностные инструкции, требования к персоналу физкультурно-оздоровительной организации.
12. Анкетирование. Резюме. Ситуативные методы. Метод суждения коллег. Интервью.
13. Психологические требования к составлению и проведения интервью.
14. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд в области физической культуры. Использование конкурсных и игровых процедур.
15. Тестирование в процессе отбора персонала физкультурно-оздоровительной организации.
16. Ассессмент центр.
17. Биографический опрос. Исследование субъективной характеристики жизненного пути. Каузометрия. Наблюдение.
18. Формирование управленческих команд в спортивных организациях.
19. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.
20. Формирование требований к кандидату. Профессиограмма. Требования к психологическим характеристикам кандидата работающего в физкультурно-оздоровительной организации.
21. Проектирование процедуры экспертной оценки для физкультурно-оздоровительной организации. Порядок работы. Обработка и интерпретация результатов.
22. Ориентация новых работников в организации, программа адаптационных мероприятий физкультурно-оздоровительной организации.
23. Определение потребности в обучении и обучение персонала в физкультурно-оздоровительной организации.
24. Требование к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых физкультурно-оздоровительных организациях.
25. Социально-психологическая профессиональная адаптация.
26. Оценка уровня развития адаптационных способностей личности.
27. Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации.
28. Профессиональная карьера. Планирование карьеры в физкультурно-оздоровительной организации.
29. Основные мероприятия по планированию карьеры.
30. Процесс планирования и развития карьеры. Этапы карьеры. Типы карьеры в физкультурно-оздоровительных организациях.
31. Карьера и мотивация.
32. Управление исполнением и развитием сотрудников физкультурно-оздоровительной организации. Причины оценки. Формы оценки. Шкалы рейтингов в оценке исполнения. Оценочные интервью. Стили оценки.
33. Аттестация кадров физкультурно-оздоровительной организации. Понятие. Виды. Этапы.
34. Основные концепции мотивации труда. Методы мотивации и организации труда.
35. Стратегия управления человеческими ресурсами фирмы.
36. Система аттестаций и собеседований (САС).
37. Психологическое значение повышения оценки важности выполняемой работы в физкультурно-оздоровительной организации.
38. Психологические методы улучшения параметров работы.
39. Мотивирующие факторы в физкультурных организациях, принципы воздействия на мотивацию людей.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине студент должен изучить вопросы к зачету, представленные в фонде оценочных средств, опираясь на содержание основной и дополнительной литературы, предусмотренной программой дисциплины. В случае неудовлетворительного ответа студента на заданные вопросы, преподаватель имеет право отправить студента на повторную сдачу зачета.

**Критерии оценки:**

1. Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит: знание программного материала; знание понятийного и терминологического аппарата всего курса; знание содержания основной и дополнительной литературы по курсу; связь теории с практикой;

Оценка «зачтено» не ставится в случаях наличия: пропусков аудиторных занятий, за исключением «отработанных» тем; отсутствия подготовки к работе и активности на семинарских занятиях; невыполненных заданий по самостоятельной работе, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

2. Оценка «не зачтено» ставится студенту, имеющему: существенные пробелы в знании основного материала по программе, допустившему принципиальные ошибки при изложении материала, не владеющему понятийным аппаратом и основной терминологией курса; имеющему систематические пропуски аудиторных занятий без «отработанных» тем, невыполненные задания для самостоятельной работы студента.

**2.2. Вопросы для устного опроса**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1. Дайте характеристику понятию психология управления в сфере физической культуры.

2. Что такое менеджмент? Спортивно - педагогический менеджмент?

3. Кто такой менеджер по персоналу? Менеджер по персоналу в физкультурно-оздоровительной организации?

4. Назовите этапы развития психологии менеджмента.

5. Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности.

6. Роль личности и ее роль в организационном поведении.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Дайте характеристику психологическим методам подбора персонала в организации: Анкетирование. Резюме. Ситуативные методы. Метод суждения коллег. Интервью.

2. Какие психологические требования к составлению и проведения интервью.

3. Какие методы подбора руководителей и формирования управленческих команд в области физической культуры вы знаете? Для чего используют конкурсные и игровые процедуры?

4. Как используют тестирование в процессе отбора персонала физкультурно-оздоровительной организации.

5. Дайте определение понятию кадрового программирования.

6. Назовите этапы разработки и реализации кадровых программ.

7. Как происходит формирование требований к кандидату.

8. Что такое профессиограмма.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Как происходит управление исполнением и развитием сотрудников физкультурно-оздоровительной организации?

2. Причины оценки.

3. Формы оценки.

4. Шкалы рейтингов в оценке исполнения.

5. Оценочные интервью. Стили оценки.

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» ставится студенту, если он твердо знает учебный материал, владеет понятиями и терминологией, при изложении ответа на вопрос не допускает существенных ошибок.

- оценка «не зачтено» ставится студенту, если он: не знает значительной части учебного материала, не владеет основной терминологией и понятиями, при ответе на вопрос допускает существенные ошибки, не может ответить на уточняющие вопросы.

**2.3. Вопросы для письменного опроса**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1. Что вы знаете об истории развития взглядов на организационную систему внутриорганизационных отношений?

2. Дайте характеристику трем школам в теории организаций.

3. Охарактеризуйте теории европейского, американского, японского менеджмента.

4. Что включают в себя концепции экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Что такое ассессмент центр. Биографический опрос. Исследование субъективной характеристики жизненного пути. Каузометрия. Наблюдение?

2. Как происходит формирование управленческих команд в спортивных организациях. Назовите этапы.

3. Какие требования предъявляются к психологическим характеристикам кандидата работающего в физкультурно-оздоровительной организации.

4. Как происходит проектирование процедуры экспертной оценки для физкультурно-оздоровительной организации. Порядок работы. Обработка и интерпретация результатов.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Как происходит аттестация кадров физкультурно-оздоровительной организации. Понятие. Виды. Этапы.

**2.4. Ситуационные задачи и творческие задания**

**2.4.1. Ситуационные задачи**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1.

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровным врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» − это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Живем в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром. Жить близко от работы пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин - очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, - прекрасная возможность почитать бизнес-журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и в какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два фитнес инструктора. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Опыт работы в сфере ФК»! А тут ФК и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, инструкторы, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе «СУПЕР» состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 Стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по маркетингу и рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании.

Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с Гениральным директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на планерке. По результатам – задушевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания.Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить:предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование должность маркетолога.

18:00 Отлично. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает».

18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным фитнесс инструктором.

19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой.

20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да!

Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.

21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.

22:00 Новый фильм. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.

23:45 Всем: «Спокойной ночи».

Задание

Оцените работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации.

Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.

Что можно сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера.

2 Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

Резюме

АЛЕКСЕЕВ СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

ЦЕЛЬ

Получение работы в должности финансового директора, заместителя

директора, финансового менеджера.

ОПЫТ РАБОТЫ

2007–2008 – ООО «Солнышко», Ростов-на-Дону

Заместитель генерального директора:

● ценообразование, контроль поставок,

организация работы офиса;

2006–2007 – ООО «Доктор-Ф», Ростов-на-Дону

Финансовый директор:

● управление денежными потоками,

● АФХД, планирование;

2004–2006 – ТОО «Тор-М», Ростов-на-Дону

Коммерческий директор:

● организация и осуществление поставок и продаж

ОБРАЗОВАНИЕ

2007–2008 – РЭА им. Плеханова, Москва

Программа подготовки управленческих кадров для отраслей

Специальность: финансовый менеджмент

1997–2002 – Государственный аграрный университет, Ростов-на-Дону

Факультет: бухгалтерский учет и аудит

1989–1995 – Государственная медицинская академия, Ростов-на-Дону

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Работаю на персональном компьютере, владею разговорным английским, основами GAAP. Имею водительское удостоверение А, В, С.

P.S. Энергичен, коммуникабелен, настойчив в достижении требуемых

результатов.

ТЕЛЕФОН: 8-927-755-98-87

2. Только что принятый на работу тренер молодежной футбольной команды с окладом в 30 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Задание

1 Изучить ситуацию.

2 Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3 Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

3. В сети фитнесс – центров объем и структура поставок (закупок) в каждый центр формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса.

С одной стороны, имеет объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами центров из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе центров.

Задание

1 Изучить ситуацию.

2 Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3 Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

4.Появление отдела маркетинга в физкультурно-оздоровительной организации увеличению продаж услуг на 15 %, но сотрудники сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к увольнениям.

5. В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Задание

1 Изучить ситуацию.

2 Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3 Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

6. Эффективность персонала спортивного клуба была невысокой, руководитель видел сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – заодно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство персонала.

Задание

1. Изучить ситуацию.

2. Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3. Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

7. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Задание

1. Изучить ситуацию.

2 .Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3. Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

8. Алексей Кабанов, менеджер по персоналу дворца спорта «Сатурн», вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями организации (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы «не смущать подчиненных»). Семинар прошел на «ура», руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их в отдел работы с персоналом. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что «принесут завтра», но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Вопросы

1 В чем причина полученного Алексеем результата?

2 Как ему следовало поступить?

3 Что делать в сложившейся ситуации?

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Отдел человеческих ресурсов головной организации крупной российской сети фитнесс -центров провел анонимный сотрудников с целью выяснения их отношения к процедур: ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой.

Собрать мнение сотрудников достаточно сложно, поскольку большинство из них находятся в региональных филиалах

Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет.

Результаты опроса показали:

Что 65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

50% сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;

12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы

1. О чем говорят результаты опроса?

2. В чем причины сложившейся ситуации?

3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов головного офиса?

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется, если студент провёл грамотно анализ ситуационной задачи, предложил верные пути её решения.

- оценка «не зачтено» выставляется, если: студент не понимает сути содержания ситуационной задачи, что от него требуется; предлагает неверные пути решения.

**2.4.2. Темы творческих заданий/проектов (в форме презентаций)[[1]](#footnote-1)**

**1. Групповые творческие задания (проекты)**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1. Разработайте систему оценки потребности в персонале для физкультурно-оздоровительной организации.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Подготовьте учебную программу для тренерского состава физкультурно-оздоровительной организации.

2. Проведите анализ научных работ по теме профессиональной карьеры сотрудников физкультурно-оздоровительной организации

3. Подготовьте программу развития карьеры для сотрудников физкультурно-оздоровительных организаций.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Подготовьте программу повышения мотивации для сотрудников физкультурно-оздоровительной организации.

**Критерии оценки:**

- оценка «5 баллов» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, свободное владение монологической речью;

- оценка «4 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом, но были допущены одна-две неточности при употреблении терминов; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий; свободное владение монологической речью, при этом допущены стилистические неточности;

- оценка «3 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но задание имеет скорее стандартное решение; есть погрешности в техническом оформлении; в целом презентация творческого задания имеет чёткую композицию и структуру, показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, но в ее подаче есть логические нарушения материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Не показано свободное владение монологической речью, допущены ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «2 балла» выставляется обучающемуся если в целом содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но присутствуют ошибки в техническом оформлении; в подаче творческого задания есть нарушения композиции и структуры; есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует умение, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения незнание основных вопросов теории. Слабое владение монологической речью. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «0 баллов» выставляется обучающемуся если студент проигнорировал данный вид учебной работы или содержание творческого задания не соответствует заявленной в названии тематике или в презентации творческого задания отмечены грубые многочисленные ошибки в техническом оформлении, а само задание представляет собой непереработанный текст другого автора (других авторов).

**2. Индивидуальные творческие задания (проекты)**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

2. Напишите должностные инструкции, требования к персоналу физкультурно-оздоровительной организации.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Разработайте систему адаптационных мероприятий для сотрудников физкультурно-оздоровительной организации. (2 профессий).

2. Разработайте систему оценки уровня развития адаптационных способностей личности. Подберите психологические методики.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Проведите анализ физкультурно-оздоровительной организации выявите мотивирующие факторы для сотрудников физкультурно-оздоровительной организации.

**Критерии оценки:**

- оценка «5 баллов» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, свободное владение монологической речью;

- оценка «4 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом, но были допущены одна-две неточности при употреблении терминов; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий; свободное владение монологической речью, при этом допущены стилистические неточности;

- оценка «3 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но задание имеет скорее стандартное решение; есть погрешности в техническом оформлении; в целом презентация творческого задания имеет чёткую композицию и структуру, показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, но в ее подаче есть логические нарушения материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Не показано свободное владение монологической речью, допущены ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «2 балла» выставляется обучающемуся если в целом содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но присутствуют ошибки в техническом оформлении; в подаче творческого задания есть нарушения композиции и структуры; есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует умение, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения незнание основных вопросов теории. Слабое владение монологической речью. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «0 баллов» выставляется обучающемуся если студент проигнорировал данный вид учебной работы или содержание творческого задания не соответствует заявленной в названии тематике или в презентации творческого задания отмечены грубые многочисленные ошибки в техническом оформлении, а само задание представляет собой непереработанный текст другого автора (других авторов).

**2.5 Диспут. Темы (проблематика):**

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Индивидуальные различия людей в работе: личность и способности.

2. Роль личности и ее роль в успешном развитии организации.

3. Какие личностные характеристики, особенно значимые для организации: позитивная или негативная аффективность; внутренний или внешний локус контроля; тип поведения А или Б; позитивная или негативная самооценка; самоконтроль; мотивация к достижениям; макиавеллизм.

**Концепция проведения диспута**

**Диспут** – это специально подготовленный и организованный публичный спор на научную или общественно важную тему, в котором участвуют две или более стороны, отстаивающие свои позиции.

**Цель семинаров-диспутов** - формирование оценочных суждений, утверждение мировоззренческих позиций. Для успешного проведения диспута необходима значительная подготовка, ориентированная на ознакомление с проблемой, и создание адекватной атмосферы в самой аудитории.

**Задачей диспута** - подвигнуть студентов к собственным размышлениям), помогая порой выявить решение проблемных вопросов.

**Роли:**

|  |  |
| --- | --- |
| Действующее лицо | Выполняемая работа |
| Докладчик | Излагает в краткой форме сущность защищаемой точки зрения, позиции |
| Содокладчик | Аргументирует, обосновывает, иллюстрирует позицию докладчика, может представлять статистические сведения, факты |
| Оппонент | Высказывает собственную точку зрения по рассматриваемому вопросу (отличающуюся от  от избранной докладчиком) и приводит контрпримеры и контраргументы |
| Эксперт | Ответственен за сравнительный анализ аргументов и контраргу­ментов, определяет их достоверность |
| «Провокатор» | Задает «спорные» вопросы, приводит неожиданные при­меры — инициирует общую дискуссию |
| Ассистент | Осуществляет материально-техническое обеспечение (плакаты, схемы, диаграммы и т. д.) |

**Ожидаемые результаты**.

* готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей её решения;
* наличие определённой позиции, теоретических знаний;
* организация диспута, в основу которого заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям;
* выступления участников и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи;
* формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

**Критерии оценки:**

* оценка «5 баллов» выставляется обучающемуся если студент принимает активное участие в процедурах, показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой при аргументации раскрываемой темы; владеет терминологическим аппаратом; умеет объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, дает аргументированные ответы, приводит примеры; свободно владеет монологической речью, проявляет логичность и последовательность в отстаивании своей токи зрения;
* оценка «4 балла» выставляется обучающемуся если студент принимает активное участие в процедурах, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой при аргументации раскрываемой темы; умеет объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, дает аргументированные ответы, приводит примеры; свободно владеет монологической речью, при это допуская стилистические неточности, в целом проявляет логичность и последовательность при изложении своей токи зрения. Однако допускает одну-две неточности при употреблении терминологического аппарата.
* оценка «3 балла» выставляется обучающемуся если студент не проявляет активного участия в процедурах, показывает знания, свидетельствующие в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью при изложении своей токи зрения. Допускает несколько ошибок при употреблении терминологического аппарата.
* оценка «2 балла» выставляется обучающемуся если студент не проявляет активного участия в процедурах, обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата.
* оценка «0 баллов» – выставляется обучающемуся если студент проигнорировал данный вид учебной работы.

**2.6. Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций**

Формирование компетенций, предусмотренных данной дисциплиной, предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее изучения путем планомерной работы на учебных занятиях и при выполнении самостоятельной работы.

Оценка результатов формирования компетенций складывается из:

- работы студента на учебных занятиях (посещение не менее 80% занятий);

- выполнения всех видов самостоятельной работы, предусмотренных настоящим Фондом оценочных средств;

- оценка за внутрисеместровую аттестацию выставляется студенту, с учетом посещаемости учебных занятий, его работы на занятиях и выполнения заданий в полном объеме, предусмотренных Фондом оценочных средств на текущую дату;

- в случае пропуска лекционного занятия студент должен предоставить в рукописном виде конспект лекции, а семинарского занятия – в письменном виде проработанные учебные вопросы, обсуждавшиеся на семинаре; срок предоставления заданий – на следующем занятии после пропущенного; в случае пропуска занятия, преподавателем может быть рассмотрена возможность выполнения студентом задания, предусматривающего работу в группе, на последующем семинарском занятии;

- при выставлении студенту оценки на зачете преподавателем учитывается: знание фактического материала, с опорой на обязательную и дополнительную литературу по программе дисциплины; степень активности студента на семинарских занятиях и его подготовленности к ним; выполнение заданий для самостоятельной работы студента; логику, структуру, стиль и полноту содержания ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике.

- качество ответа студента на зачете оценивается в соответствии с разработанными и утвержденными на заседании кафедры критериями оценки.

1. [↑](#footnote-ref-1)