*Набор 2021г*.

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра педагогики и психологии

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Начальник Учебно-  методического управления  к.п.н., доцент А.С. Солнцева  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «15» июня 2021 г. | УТВЕРЖДАЮ  Председатель УМК  проректор по учебной работе  к.п.н., профессор А.Н. Таланцев  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «15» июня 2021 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**Б1.В.ДВ.05.02**

**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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Декан факультета  магистерской подготовки  к.фарм.н., доцент Вощинина Н.А.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «15» июня 2021 г. |  | Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 6 от 05.06.2021 г.)  Заведующий кафедрой к.п.н., доцент Буторин В.В.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Малаховка 2021**

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:** путей организации и совершенствования профессионального развития команды, поддержки ее эффективности в достижении поставленной цели;  методы и способы вырабатывания командной стратегии спортивной организации.  **Умения:** организации и контроля работой команды спортивных организаций в форме эффективности достижения поставленной цели, выработанной стратегии.  **Навыки** и/или опыт деятельности:  владения современными технологиями в области психологии управления для организации и совершенствования профессионального развития команды, поддержки ее эффективности в достижении поставленной цели. |  | **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;  методов убеждения, аргументации своей позиции.  **Умения:**  оценки эффективности решений по управлению персоналом; 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, постановки рабочих задач подчиненным их выполнения.  **Навыки** и/или опыт деятельности:  Внесения предложений по повышению эффективности использования персонала; по разработке или модификации системы мотивации работников; разработки требований к функциям работников в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами для соответствующих должностей (при наличии);  разработки или модификации системы мотивации работников; разработки предложений о применении мер поощрения и взыскания к работникам;  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***  ***D/03.6 Управление персоналом, задействованным в проведении тестирования и консультирования***  ***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 «Организационная психология в сфере физической культуры» в структуре образовательной программы относится к дисциплинам по выбору 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 с преподавателем | **18** | 18 |
| В том числе: |  |  |
| Лекции | 4 | 4 |
| Семинары (С) | 14 | 14 |
| **Самостоятельная работа** | **54** | 54 |
| Промежуточная аттестация  **Общая трудоемкость:** часы/  зачетные единицы | **зачет** | + |
| **72**  **2** | 72  2 |

**4. Содержание дисциплины**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тема (раздел) | Содержание раздела | Всего часов |
| 1. | Введение. Организационная психология как научная и прикладная дисциплина | Организационная психология как научная и прикладная дисциплина. Принцип развития как основа менеджмента. Ответственность – это выбор. Трансформированная культура. «Забота о клиенте», как основная черта современных организаций. Базовые компетенции управленческих кадров. Управление эмоциональной компетентностью. | 8 |
| 2. | Характер организации.  Организационное поведение | Жизненный цикл организации. Соотношение общего и частного: департаментализация. Менеджмент отношений. Принцип взаимного содействия. Стратегическое планирование. Стратегическое управление. Индивидуальность организации. Типы организации: экстравертная и интровертная; ощущающая и интуитивная; мыслительная и чувствующая; оценивающая и воспринимающая. Типологический код организации. Организационный климат. Модель поведения по типу «выигрыш / выигрыш». Модель поведения по типу «выигрыш / проигрыш». Коммуникация в организационном развитии. Формальная и неформальная система взаимоотношений. Стереотипы организационного общения. Организационная культура. Эффективные вопросы: их цель и функции. «Окно Джохари». Оценка и описание организационных ситуаций. Стратегии постановки целей и задач. Механизмы решения проблемных (конфликтных) ситуаций. Методика «GROW». Полномочия руководителя организации. Портреты руководителей. Стили принятия решений в организации. Проблемы эффективности руководства. Воздействие трансформационных лидеров на организацию. Особенности поведения и личности трансформационных и харизматических лидеров. | 44 |
| 3. | Управление человеческими ресурсами | Модели учета человеческого фактора. Проблемы профессиональной успешности. Изменения в стратегии управления. Направления деятельности по управлению человеческими ресурсами. Этические принципы и базовые ценности в управлении человеческими ресурсами. | 10 |
| 4. | Оценка профессиональной компетентности и развитие персонала | Профессиональная компетентность: подходы к пониманию. Соотношение понятий «должность» и «профессиональные компетенции». Оценка компетентности. Управление индивидуальной и организационной результативностью. Индивидуальные собеседования: методы и возможности | 10 |
|  | ИТОГО: |  | 72 |

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Л | С | СРС | Всего  час |
| 1. | Введение. Организационная психология как научная и прикладная дисциплина | 2 | - | 6 | 8 |
| 2. | Характер организации. Организационное поведение | 2 | 10 | 32 | 44 |
| 3. | Управление человеческими ресурсами | - | 2 | 8 | 10 |
| 4. | Оценка профессиональной компетентности и развитие персонала | - | 2 | 8 | 10 |
|  | ИТОГО: | 4 | 14 | 54 | 72 |

**6. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимый для освоения дисциплины:**

**6.1 Основная литература**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **п/№** | **Наименование издания** | **Кол-во экземпляров** |
| библиотека |
|  | Починкин А. В.    Экономика физической культуры и спорта : учебное пособие / А. В. Починкин ; МГАФК. - Изд. 4-е, доп. и перераб. - Малаховка, 2011. - ил. - Библиогр.: с.175-180. - 220.00. | 3 |
|  | Шарков Ф. И.    Паблик рилейшнз : учебник / Ф. И. Шарков. - 4-е изд. - М. : Дашков и К, 2010. - 332 с. - ISBN 978-5-394-00671-5 : 298.32. | 5 |
|  | Костина А. В.    Основы рекламы [Электронный ресурс] : электронный учебник / А. В. Костина, О. И. Карпухин, Э. Ф. Макаревич. - Электрон. дан. - М. : КноРус, 2009. - (Электронный учебник). - 507.37. | 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 |
|  | Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2016. - 503 с. - Библиогр.: с. 502-504. - ISBN 978-5-9916-3232-4 : 996.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 7 |
|  | Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2017. - 301 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 298-300. - ISBN 978-5-534-03089-1 : 1140.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 20 |
|  | Психология взаимодействия в спорте : учебно-методическое пособие / Сиб. гос. ун-т физ. культуры и спорта ; под ред. В. Н. Смоленцевой. - Омск, 2015. - 123 с. - Библиогр.: с. 103-104. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — [URL: http://lib.mgafk.ru](URL:%20http://lib.mgafk.ru%20) (дата обращения: 02.06.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
|  | Серова, Л. К. Психология физической культуры и спорта : учебное пособие / Л. К. Серова ; НГУФК им. П. Ф. Лесгафта. - Санкт-Петербург, 2015. - Библиогр.: с. 185-189. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — [URL: http://lib.mgafk.ru](URL:%20http://lib.mgafk.ru%20) (дата обращения: 02.06.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
|  | Бабушкин, Г. Д. Психология спорта высших достижений : учебное пособие для магистрантов / Г. Д. Бабушкин. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 358 c. — ISBN 978-5-4487-0705-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/94211.html](http://www.iprbookshop.ru/94211.html%20) (дата обращения: 02.06.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
|  | *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235> (дата обращения: 16.04.2021). | 1 |
|  | *Почебут, Л. Г.* Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472163> (дата обращения: 16.04.2021). | 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. | 1 |
|  | 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 |
|  | Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом. З. Барабанер [и др.]; под ред. А. В. Батаршева, А. С. Лукьянов М. : Изд-во Института Психотерапии-, 2005 | 26 |
| 6. | Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 c. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/83272.html](http://www.iprbookshop.ru/83272.html%20) (дата обращения: 02.06.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
| 7. | Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468669> (дата обращения: 16.04.2021). | 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 образования и науки 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*

*«Организационная психология 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 № 08/21 от «15» июня 2021 г.

Председатель УМК,

проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Н. Таланцев

|  |
| --- |
|  |

**Фонд оценочных средств**

**по дисциплине**

**«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ 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 № 6 от «05» июня 2021г.)

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

Малаховка, 2021

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**1. Паспорт фонда оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенция | Трудовые функции (при наличии) | Индикаторы достижения |
| **УК-3** |  | Знает методы и способы организации управления персоналом, методы проф. поддержки профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Планирует координирование и контроль работы персонала спортивных организаций – оценки эффективности решений по управлению персоналом. Оценивает профессиональные и личностные качества работников **(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***  ***D/03.6 Управление персоналом, задействованным в проведении тестирования и консультирования***  ***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 минимальные требования к составу штата физкультурно-спортивной организации соответствующего вида. **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Разрабатывает мероприятия по совершенствованию оценки эффективности решений по управлению персоналом **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Разрабатывает требования к функциям работников в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами для соответствующих должностей **(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 документов по координации и контролю обеспечения персоналом структурных подразделений организации **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Подготавливает проекты приказов и иных официальных документов, связанных с управлением персоналом структурных подразделений **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Знает основы кадровой работы **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Подготавливает письменные распоряжения постановки рабочих задач подчиненным с последующем контролем их выполнения **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Планирует мероприятия по профессиональному и личностному развитию работников **(ситуационные задачи и творческие задания)** |

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

**2. Типовые контрольные задания:**

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

1. Базовые концепции управления

2. Фазы развития организации

3. Основные стадии развития предприятия

4. Зависимость организационной культуры предприятия от стадии бизнеса

5. Западная и восточная парадигмы организационной культуры

6. Промежуточные варианты организационной парадигмы

7. Миссия организации

8. Стратегия реализации миссии

9. Методы измерения результатов деятельности предприятия

10. Статусные отношения в организации и их необходимость

11. Организационная культура и ее основные компоненты

12. Стили управления

13. Принципы объединения усилий сотрудников организации

14. Основные направления оценки персонала

15. Основные методы оценки и отбора персонала

16. Виды структур управления

17. Виды управленческих отношений

18. Типы управленческих ориентаций

19. Основные теории мотивации в управлении персоналом

20. Методы управления поведением

21. Основные виды деформации в поведении персонала

22. Деловое поведение работников

23. Классификация подходов к организационным изменениям

24. Психологические аспекты проблемы совместимости в коллективе.

25. Факторы стимулирования и мотивации персонала.

26. Причины снижения мотивации.

27. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации.

28. Проблемы профессиональной деформации руководителя.

29. Индивидуальный стиль управления.

30. Эффективность деятельности руководителя.

31. Деловые качества руководителя.

32. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.

33. Методы реализации организационных изменений

34. Проблема внутренней интеграции организации.

35. Стратегия и тактика организационного консультирования.

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. Организационная психология как научная и прикладная дисциплина**

1. Опишите особенности современных физкультурных организаций

2. Раскройте понятия эмоциональная и управленческая компетентность.

**Раздел 2. Характер организации. Организационное поведение**

1. На примере какой-либо физкультурной организации, опишите её типологический код.

2. Раскройте позитивные и негативные стороны различных типов организации в период кризиса в её развитии.

3. Опишите пути формирования благоприятного социально-психологического климата в физкультурной организации.

4. Раскройте структуру и формы взаимоотношений в физкультурной организации.

**Раздел 3. Управление человеческими ресурсами**

1. Опишите «психологический контракт»: особенности его заключения и влияния на поведение сотрудника.

2. Раскройте роль поощрения и наказания в формировании поведения человека в физкультурной организации.

**Раздел 4. Оценка профессиональной компетентности и развитие персонала**

1. Опишите основные подходы к оценке профессиональной компетентности на примере физкультурной организации.

2. Какова роль психологической диагностики в оценке профессиональной компетентности физкультурной организации, опишите её типологический код.

**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 2. Характер организации. Организационное поведение**

1. Что такое стиль руководства? Охарактеризуйте стили руководства.

2. Назовите основные качества идеального руководителя.

3. Дайте сравнительный анализ стилей руководства

**Раздел 3. Управление человеческими ресурсами**

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

2. Роль личности и ее роль в организационном поведении.

3. Дайте характеристику пяти основных измерений личности: добросовестности, экстраверсии, доброжелательности, эмоциональная устойчивость, открытость новому опыту.

4. Интеллектуальные и физические способности. Основные разновидности интеллектуальных способностей: когнитивный, практический и эмоциональный интеллект.

**Раздел 4. Оценка профессиональной компетентности и развитие персонала**

1. В чем суть понятия компетенция?

2. Виды компетенций.

3. Оценка компетенций сотрудников

4. Какие методы оценки персонала используются для формирования модели компетенции?

5. Основные источники развития компетенций

**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.

**2.4. Ситуационные задачи и творческие задания**

**2.4.1. Ситуационные задачи**

**Раздел 2. Характер организации. Организационное поведение**

1. Людмила Власова закончила психологический Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему «Нетрадиционные разрешения межличностных конфликтов трудовом коллективе». После 10 лет работы преподавателем в одном московских Вузов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей администрации. Работа доставляла Людмиле удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовал на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой зарплаты едва хватало, чтобы свести концы с концами. Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела управления персоналом в крупном спортивном комплексе с окладом в 3 раза большим, чем в центре, Людмила заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в привлекавшей не только высоким заработком, возможностями профессионального развития, работой со спортсменами, иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж. В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором, объяснившим, что он ожидает от ее должности: профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации.

Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты . Не хватало времени, чтобы перевести дух, не то чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить. Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя рекомендации Ген. Директора, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводственных работников, чем вызвала бурную реакцию технического директора, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц Генеральный директор вызвал ее к себе и попросил объяснить, почему она не сдала ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение: Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство ее работой. Неделю спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Вопросы

1 Как можно охарактеризовать ситуацию, в которой находится Людмила Власова? Почему она хочет работать в спортивном комплексе?

2 Насколько будни начальника отдела управления персоналом соответствовали ожиданиям Людмилы? Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?

3 Как вы оцениваете решение руководства назначить Людмилу Власову на должность начальника отдела управления персоналом? Что (в биографии Людмилы) говорило в пользу этого решения? Что должно было насторожить руководителей совместного предприятия?

4 Что бы вы предложили в дополнение к назначению на должность?

5 Что бы вы сделали на месте Генерального директора с заявлением об уходе?

**Раздел 3. Управление человеческими ресурсами**

1. Фитнес Центр имеет высокий процент текучести кадров.

Прием персонала осуществляется головным офисом без участия непосредственных руководителей. Кандидаты заполняют (ниже) и проходят собеседование с менеджером по персоналу, который принимает решение о приеме на работу.

Вопросы:

1 Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров и методом их отбора?

Как усовершенствовать этот процесс?

2 Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место инструктора? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы, оценки | Кандидат А | Кандидат Б | Кандидат В |
| Возраст | 41 | 22 | 30 |
| Стаж работы | 18 | 1 | 9 |
| Число организаций, в которых работал  кандидат | 4 | 2 | 11 |
| Образование | высшее | высшее | высшее |
| Специальность | в области ФК | в области ФК | в области ФК |
| Служба в ВС | да | нет | нет |
| Семейное положение | женат, 2 детей | холост | разведен, 3 детей |
| Место рождения | г. Москва | г. Тамбов | г. Раменское  Моск. обл. |

**Раздел 4. Оценка профессиональной компетентности и развитие персонала**

1. Генеральный директор спортивного клуба пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения руководителей подразделений и тренерского состава. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления.

По словам Ген. Директора, из двенадцати руководителей лишь двое участвовали в

Программе профессионального обучения, остальные довольствовались «инструктажом на рабочем месте». Большинство из них работает в клубе меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны.

Вопросы

1 С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?

2 Порекомендуйте последовательность действий о подготовке и реализации программы обучения?

3 Как оценить эффективность данной программы обучения?

4 Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

**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 2. Характер организации. Организационное поведение**

1. Опишите основные этапы развития организации определенной организации связанной с рекреационной деятельностью

2. На примере этой же организации (предприятия, фирмы и т.п.), опишите её миссию.

3. Разработайте требования к функциям работников в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами для соответствующих должностей (две три профессии).

4. Подготовьте проекты приказов и распоряжений, связанных с управлением персоналом структурных подразделений (3-5).

**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 3. Управление человеческими ресурсами**

1. Роль личности и ее роль в организационном поведении в области организационной психологии ФК и С..

2. Какие факторы необходимо учитывать, выбирая стиль руководства в организации ФК и С?

**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.

**2.5 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)