

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Красноярский государственный педагогический университет
им В.П. Астафьева»**

Институт физической культуры, спорта и здоровья имени И.С. Ярыгина

Кафедра теоретических основ физического воспитания

Утверждено на заседании кафедры
ТОФВ
Протокол № 9
От «07» мая 2024 г.
зав.каф. ТОФВ
С.С.Ситничук

Одобрено на научно-методическом
совете ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
Протокол № 9
От « 17» мая 2024 г.
Председатель

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

**Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивной
организации**

44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль) образовательной программы
Физическая культура с дополнительным образованием

Квалификация: бакалавр

Составитель: ____ Т.А. Кондратюк доцент кафедры ТОФВ

Красноярск 2024

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00BE888A562437DD0D6A077C2C7EE44514
Владелец: Холина Мария Валерьевна
Действителен: с 17.06.2024 до 10.09.2025

Фонды оценочных средств по дисциплине

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1 Целью создания ФОС дисциплины **Менеджмент и управление персоналом** физкультурно-спортивной организации является установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2 ФОС по дисциплине Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивной организации

решает задачи:

- управление и контроль за процессом формирования компетенций бакалавров, определенных ФГОС ВО по направлению подготовки «Педагогическое образование»;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам профессиональной педагогической деятельности через совершенствование форм и технологий обучения в образовательном процессе института.

1.3 ФОС разработан на основании нормативных документов:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (уровень бакалавриата).
- Образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), уровень бакалавриата.
- Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе изучения дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивной организации

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ПК-3: Способен формировать развивающую образовательную среду для достижения личностных, предметных и метапредметных результатов обучения средствами преподаваемых учебных предметов

Этапы формирования и оценивания компетенций

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонды оценочных средств включают: вопросы к экзамену.

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Критерии оценивания по оценочным средствам, разработчик М.О. Федорович

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) отлично/зачтено	(73-86 баллов) хорошо/зачтено	(60-72 баллов) удовлетворительно/зачтено
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
УК-3.1: Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения	сущность понятий «трудовой коллектив», «команда», «группа», их различие, стадии формирования трудового коллективу и тактику управления на отдельных стадиях; Называть некоторые признаки развивающей среды	сущность понятий «трудовой коллектив», «команда», «группа», их различие, стадии формирования трудового коллективу и тактику управления на отдельных стадиях; условия, обеспечивающие эффективность командной работы; Перечислять признаки развивающей среды с затруднением.	Свободно владеет терминологией анализирует свободно условия, обеспечивающие эффективность командной работы; этноконфессиональные и культурологические особенности управления многонациональным персоналом в организации. понятие менеджмента физкультурно-спортивной организации способен

			анализировать и адаптировать признаки развивающей среды
УК-3.2: Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями			
УК-3.2: Использует образовательный потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности	: Использует образовательный потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности	: Использует образовательный потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности	: Использует образовательный потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности

*Менее 60 баллов компетенция не сформирована.

4. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости

4.1. Фонд оценочных средств включают: устный опрос, тесты, краткое сообщение, научно-исследовательская работа по экологической проблеме. Разработчик Н. Н. Казакевич

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 1 – устный опрос.

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Знает теоретическое содержание разделов предмета	2
Четко, последовательно излагает учебный материал	1
Отвечает на заданные вопросы	1
Максимальный балл	4

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 2 – тесты.

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Правильных ответов 90-100%	5
Правильных ответов 70-89%	4
Правильных ответов 60-69%	3
Правильных ответов менее 60%	1-2
Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – доклад.

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
---------------------	-------------------------------------

Правильное оформление бумажного варианта работы в соответствии с темой, качество информационных источников	2
Полный доклад в соответствии с темой	2
Отвечает на заданные вопросы	2
Максимальный балл	4

Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

Входной контроль

Что такое философия управления персоналом?

2. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.

3. Дайте характеристику методов управления персоналом

Что такое концепция управления персоналом? Каковы ее цели и составные части?

5. Раскройте сущность закономерностей, связанных с межличностными отношениями.

6. Какие принципы необходимо учитывать при формировании и развитии системы управления персоналом?

Сущность и содержание понятия управления

8. Место и роль управления экономикой в системе общественных отношений.

9. Управленческие отношения: сущность и содержание

Внешний и внутренний рынок труда, их достоинства и недостатки.

11. Эволюция подходов к управлению персоналом за рубежом.

12. Методология управления персоналом в различных странах мира.

2 Презентации " Лучшие физкультурно-спортивные организации" Красноярска, Красноярского края, России

3 Вопросы к экзамену.

1. вопросы к экзамену

1 Что следует понимать под категорией «персонал»?

2 С чем связано возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время?

3 К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций?

4 Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение?

5 Как привести численность персонала в организации в соответствие с ее реальными потребностями, не прибегая к увольнениям?

6 Назовите основные функции подсистемы развития персонала?

Тестовые задания:

1. Персонал объединяет составные предприятия (организации) и включает:

а) производственный и управленческий «кадры» и «работники» идентичные;

б) только кадровых работников.

части трудового коллектива

персонал. Понятия «персонал»,

Понятия «персонал», «кадры» и

«работники» имеют весьма различное содержание;

в) только рабочих;

г) только служащих;

д) менеджеров всех уровней управления, а также служащих.

2. Структура персонала является важной составной частью системы организации и включает состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев управления. В нее входят следующие виды структур:

а) производственная, управленческая, социальная, информационная;

б) организационная, штатная, техническая;

в) организационная, функциональная, социальная, ролевая и штатная;

г) социальная, ролевая, кадровая, технологическая;

д) коммуникационная, управленческая, кадровая, функциональная, информационная.

3. Что определяет человеческий капитал в организации?

А) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций;

б) денежный капитал человека;

в) денежный капитал всего человечества.

4. Коллектив - это средняя социальная группа, которая объединяет людей, занятых решением конкретных задач, основана на общности целей, принципов сотрудничества, сочетания интересов, работает на одном предприятии.

Являются ли коллективом следующие группы:

а) семья, с учетом дальних и близких родственников;

б) клуб по интересам;

в) персонал предприятия;

г) рабочая бригада;

д) компания школьных друзей, студенческая группа.

5. Кто, на ваш взгляд, относится к субъектам управления персоналом?

А) руководители всех уровней;

б) кадровые службы;

в) персонал;

г) органы рабочего самоуправления;

д) трудовые коллективы;

е) неформальные лидеры.

6. Что означает понятие «лидер»?

а) должностное лицо, на которое возложены функции управления коллективом и организация его деятельности;

б) представитель управленческой конъюнктуры;

в) член группы, за которым все остальные признают право принимать

ответственные решения в значимых для группы ситуациях.

7. Наиболее значимая форма авторитета руководителя:

- а) формальный авторитет;
- б) моральный авторитет;
- в) функциональный авторитет;
- г) все перечисленные.

8. Профессиограмма включает в себя:

- а) описание деятельности организации;
- б) перечень профессиональных качеств персонала;
- в) профессиональное качество руководителя.

9. Какие источники привлечения персонала применяются при внутреннем отборе?

- А) внутренний конкурс;
- б) совмещение профессий, ротация;
- в) СМИ, кадровые агентства.

10. Что включает в себя анализ аттестации труда?

- А) оценка труда;
- б) оценка персонала;
- в) расчет резерва.

Темы докладов:

(многие темы есть смысл раскрывать на примере конкретной организации / страны / отрасли)

1. Эмиграция из РФ: масштабы, основные направления, особенности.

«Утечка умов» из РФ: масштабы и последствия для российской экономики

2. Занятость в неформальном секторе в РФ (масштабы, динамика, структура, состав). Характеристика систем защиты от безработицы в развитых странах

3. Проблема «избыточного образования» (overeducation) в российской экономике. Концепция «образование в течение жизни». Профессиональное обучение на производстве: международный опыт. Профессиональное обучение на производстве: российская практика

4. Анализ внешней среды УЧР (на примере конкретного субъекта федерации): Общая экономическая и социальная характеристика региона; Анализ демографической ситуации и миграционных процессов в регионе; Анализ рынка труда и сферы занятости региона (его состояние и динамика за 7-10 лет); Особенности социального развития региона (с точки зрения процессов управления человеческими ресурсами).

5. Занятость населения (в России или на примере субъекта РФ).

6. Кадровая политика (на примере конкретной организации или отрасли).

7. Коммуникации в организации.

8. Конфликты в управленческой деятельности.

9. Корпоративная культура.

10. Международное управление человеческими ресурсами.

11. Методы формирования эффективных управленческих команд в условиях кризиса.

12. Методы эффективного управления персоналом.

13. Мотивация и вознаграждающее за управление и их влияние на отношения в организации.
14. Мотивация и ответственность как составляющие управления персоналом.
15. Набор и селекция персонала.
16. Организационное поведение и организационная культура.
17. Охрана и безопасность труда.
18. Оценка персонала и аттестация как инструмент развития персонала.
19. Планирование человеческих ресурсов.
20. Повышение квалификации персонала как инструмент развития организации.
21. Профессиональная подготовка персонала. Обучение и коучинг.
22. Развитие персонала.
23. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии организации.
24. Современные подходы к управлению персоналом.
25. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
26. Структура организации и персонал.
27. Управление карьерой в государственных/муниципальных учреждениях.
28. Управление карьерой в коммерческих учреждениях.
29. Управление конфликтами.
30. Управление персоналом в агрессивной среде.
31. Управление персоналом в ситуации неопределенности и риска.
32. Управление персоналом на предприятиях европейских стран / Японии / США. (На примере любых 1-3 стран. Выполнять на фактическом материале не старше 2-3 лет, можно в ретроспективе, т. е. сравнить ситуацию 10-20 летней давности и сейчас)
33. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.
34. Участие персонала в управлении.

Вопросы к экзамену

Понятие и цели управления персоналом.

2. Состав и характеристика субъекта управления персоналом.
3. Служба персонала в современной организации: статус, функции, полномочия.
4. Роль и характер труда руководителя в организации.
5. Стили руководства.
6. Понятие и структура персонала организации.
7. Трудовой (кадровый) потенциал организации.
8. Сущность и структура трудового потенциала работника.
9. Интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.
10. Понятие и виды интеллектуальной собственности.
11. Система государственного управления интеллектуальной собственностью.
12. Структура, показатели и факторы численности персонала организации.

13. Качественные характеристики персонала.
 14. Структура личности работника.
 15. Специфика психологии различных половозрастных групп работников.
 16. Основные группы персонала предприятия.
 17. Структура персонала.
 18. Формальные и неформальные группы.
 19. Возможности группового влияния.
 20. Понятие и основные признаки трудового коллектива.
 21. Этапы (стадии) развития коллектива.
 22. Тактика управления трудовым коллективом на различных стадиях его развития.
 23. Профессиональные компетенции и их роль в управлении персоналом организации.
 24. Профессиональные и личностные компетенции: понятие и структура.
 25. Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов.
 26. Причины и последствия конфликта.
 27. Стили, методы и типология конфликтного поведения.
 28. Правила обращения с конфликтами.
 29. Причина стрессов и основные технологии защиты от них сотрудников организации.
 30. Национальные особенности управления персоналом в России в соответствии с критериями Г. Хофштеде.
 31. Специфика российской модели управления персоналом.
 32. Особенности управления персоналом интернационального предприятия.
 33. Основные методы отбора кандидатов на замещение вакансий на интернациональных предприятиях.
 34. Этапы и содержание оценки деятельности персонала интернационального предприятия.
 35. Техника личной работы менеджера.
 36. Имидж современного менеджера.
- особенности менеджмента физкультурно-спортивной организации в современных условиях