

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

**ПРЕДМЕТНАЯ ЧАСТЬ (ПРОФИЛЬ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)
Менеджмент и управление персоналом в
физкультурно-спортивных организациях
рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой	Л1 Теоретических основ физического воспитания		
Учебный план	44.03.05 Физическая культура и дополнительное образование (спортивная подготовка) (о, 2025).plx Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) направленность (профиль) образовательной программы Физическая культура и дополнительное образование (спортивная подготовка) Выпускающие кафедры: Теоретических основ физического воспитания; Методики преподавания спортивных дисциплин и национальных видов спорта; Медико-биологических основ физической культуры и безопасности жизнедеятельности; Педагогики		
Квалификация	Бакалавр		
Форма обучения	очная		
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	72	Виды контроля в семестрах:	
в том числе:		зачеты 10	
аудиторные занятия	34		
самостоятельная работа	37,85		
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	10 (5.2)		Итого	
Неделя	10			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	18	18	18	18
Контроль на промежуточную аттестацию (экзамен)	0,15	0,15	0,15	0,15
Итого ауд.	34	34	34	34
Контактная работа	34,15	34,15	34,15	34,15
Сам. работа	37,85	37,85	37,85	37,85
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

кпн, Доцент, Кондратьев Татьяна Александровна _____

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент и управление персоналом в физкультурно-спортивных организациях

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 125)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) направленность (профиль) образовательной программы Физическая культура и дополнительное образование (спортивная подготовка)

Выпускающие кафедры:

Теоретических основ физического воспитания;

Методики преподавания спортивных дисциплин и национальных видов спорта;

Медико-биологических основ физической культуры и безопасности жизнедеятельности;

Педагогики

утвержденного учёным советом вуза от 01.01.1754 протокол № .

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

J1 Теоретических основ физического воспитания

Протокол от 07.05.2024 г. № 8

Зав. кафедрой заведующий кафедрой ТОФВ Ситничук Сергей Сергеевич

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС УГН(С), протокол №__ от __ 20__г.

Председатель НМС УГН(С)

__ 1754 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

формирование у студентов теоретических и методологических знаний по менеджменту физкультурно-спортивных организаций, управлению персоналом и его развитию, умения выявлять проблемы

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.О.08
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Общественное (школьный курс)	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1		
2.2.2	Педагогическая практика	
2.2.3	Организационно-правовые основы физкультурно-спортивной деятельности	
2.2.4	психология	
2.2.5	педагогика	
2.2.6	педагогическая практика	

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

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

Знать:	
Уровень 1	сущность понятий «трудовой коллектив», «команда», «группа», их различие, стадии формирования трудового коллектива и тактику управления на отдельных стадиях; Называть некоторые признаки развивающей среды
Уровень 2	сущность понятий «трудовой коллектив», «команда», «группа», их различие, стадии формирования трудового коллектива и тактику управления на отдельных стадиях; условия, обеспечивающие эффективность командной работы; Перечислять признаки развивающей среды с затруднением.
Уровень 3	Свободно владеет терминологией анализирует 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

Уметь:	
Уровень 1	Умеет выполнять роли, предписанные командой
Уровень 2	Выполняет роли в команде ответственно, но затрудняется взять на себя принятие управленческих решений, ответственности за них
Уровень 3	Свободно выполняет любые роли команды, в том числе лидерские.

Владеть:	
Уровень 1	некоторыми навыками работы в команде, лидерские качества проявляет редко
Уровень 2	основными навыками работы в команде, лидерские качества проявляет эпизодически
Уровень 3	навыками работы в команде, проявляет лидерские качества системно

УК-3.2: Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями

Знать:	
Уровень 1	элементы социального взаимодействия
Уровень 2	основы социального взаимодействия, правила поддержки эффективного речевого общения
Уровень 3	принципы, основы и правила социального взаимодействия с различными организациями

Уметь:	
Уровень 1	под руководством педагога реализовывать элементы эффективного речевого взаимодействия
Уровень 2	осуществлять речевое и социальное взаимодействие под контролем преподавателя
Уровень 3	осуществлять самостоятельно эффективное речевое и социальное взаимодействие, в том числе с различными организациями

Владеть:	
Уровень 1	некоторыми элементами эффективного речевого и социального взаимодействия с различными организациями
Уровень 2	некоторыми приемами эффективного речевого и социального взаимодействия с различными организациями
Уровень 3	свободно владеет приемами эффективного речевого и социального взаимодействия с различными организациями
ПК-3: Способен формировать развивающую образовательную среду для достижения личностных, предметных и метапредметных результатов обучения средствами преподаваемых учебных предметов	
ПК-3.2: Использует образовательный потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности	
Знать:	
Уровень 1	Основные физкультурно-спортивные сооружения г.Красноярска, тематику урочной и внеурочной деятельности по физкультурно-оздоровительной деятельности по вовлечению обучающихся в социокультурную среду Красноярска
Уровень 2	Знает физкультурно-спортивные сооружения г.Красноярска, анализирует тематику урочной и внеурочной деятельности по физкультурно-оздоровительной деятельности по вовлечению обучающихся в социокультурную среду Красноярска с затруднением
Уровень 3	Способен подобрать из имеющихся физкультурно-спортивных сооружений г.Красноярска, наиболее подходящие к развитию индивидуальных особенностей обучающихся. свободно анализирует тематику урочной и внеурочной деятельности по физкультурно-оздоровительной деятельности по вовлечению обучающихся в социокультурную среду Красноярска
Уметь:	
Уровень 1	Умеет использовать основной потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности
Уровень 2	Использовать основной потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности
Уровень 3	Свободно использует основной потенциал социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности
Владеть:	
Уровень 1	Представлением о картировании образовательного основного потенциала социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности
Уровень 2	Умением картирования образовательного основного потенциала социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности с затруднением
Уровень 3	Свободно владеет картированием образовательного основного потенциала социокультурной среды региона в преподавании (предмета по профилю) в учебной и во внеурочной деятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Трудовой коллектив, технологии создания коллектива						
1.1	Типы физкультурно-спортивных организаций. Рассмотреть основные типы ФСО в Красноярске. /Пр/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		презентация

1.2	Тема 1 Введение в дисциплину «Управление персоналом ФСО» Объект и предмет изучения дисциплины «Управление персоналом ФСО». Цели и задачи изучения дисциплины. Актуальность дисциплины в условиях социально ориентированной рыночной экономики. Основное содержание дисциплины. Место и роль дисциплины в системе подготовки специалистов по управлению персоналом. Взаимосвязь с другими дисциплинами. Значение управления персоналом в управлении современным предприятием. Факторы, обусловившие возрастание роли человека на производстве. Виды и типы ФСО. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект лекций
1.3	Тема 2. Персонал организации как объект управления Сущность термина «персонал». Состав и свойства объекта управления. Структура персонала (организационная, функциональная, штатная, ролевая, социальная). Категории персонала. Структура современной организации. Особенности структуры персонала. Типы сотрудников организации. Особенности структуры персонала: Типы сотрудников организации. Социально-психологические методы, используемые менеджментом. Психологическая основа процессов. Организационные коммуникации, убеждение, побуждения, обратная связь. Роль и значение служб персонала в исследовании и оптимизации социально-психологической стороны организационной деятельности. Понятие деловой коммуникации. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект лекции
1.4	Трудовой коллектив. Технологии создания коллектива. Тренинг по организации взаимодействия. Целеполагания в коллективе. Организация коммуникации. /Пр/	10	4	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		Опорный конспект
1.5	Подготовка презентаций о ФСО г. Красноярска /Ср/	10	37,7	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		презентация

1.6	Трудовые коллективы и их роль в управлении персоналом Понятие формальных и неформальных группы в организации. Первичная рабочая группа и ее классификации. Функции неформальных групп. Управление динамикой неформальных групп. Поведение человека в организации. Социально-психологические механизмы управления поведением работников. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Коллектив как субъект совместной деятельности, общения и межличностных связей. Факторы эффективности коллектива. Роли и отношения в трудовом коллективе. Формирование трудового коллектива предприятия. Этапы (стадии) развития коллектива. Тактика управления трудовым коллективом на отдельных этапах его развития. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект
1.7	Технологии создания коллектива. Тренинг по командообразованию. Тренинг коммуникативных умений. Тренинг бесконфликтного общения и преодоления конфликтов /Пр/	10	6	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		опорный конспект
	Раздел 2. Управление персоналом						

2.1	Тема 3. Трудовой потенциал организации и управление его развитием Понятие трудового потенциала работника, трудового (кадрового) потенциала организации. Формирование, эффективное использование и оценка трудового потенциала. Индивидуально-типологические свойства личности и их влияние на трудовую деятельность. Современные классификации индивидуально-типологических характеристик, индивидуальный стиль деятельности, особенности его формирования и функциональное значение в трудовой деятельности. Профессионально-значимые свойства и их характеристика (мотивационная сфера личности, ценности сотрудников организации и др.). Индивидуально-личностные характеристики, влияющие на поведение работников. Этапы профессионального развития. Проблемы возрастных кризисов и их влияние на профессиональное самосознание. Влияние кризисных явлений на профессиональную успешность индивида. Проблема профессиональных деструкций и тенденции их развития. Виды профессиональных деструкций и группы факторы, их детерминирующие. Причины возникновения психического выгорания и пути его профилактики. Управление развитием трудового потенциала работника и интеллектуального капитала организации. Понятие и виды интеллектуальной собственности. Основы управления интеллектуальной собственностью /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект
-----	--	----	---	----------------------	--------------------------------	--	----------

2.2	Определение понятий «компетенция» и «компетентности». Сущность компетентностного подхода. Основные подходы к пониманию компетенций. Общие и специфические компетенции. Классификация компетенции. Ключевые компетенции. Индивидуальные компетенции работников (профессиональные, методические, социальные, личностные). Функционал сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции). Модели компетенций. Структура модели компетенций. Кластер компетенций. Профиль компетенций. Стандарты качества для модели компетенций. Правила создания моделей профессиональных компетенций. Общая технология разработки модели компетенций. Этапы разработки модели компетенций. Использование модели компетенций при отборе и найме персонала. Использование моделей компетенций при деловой оценке персонала. Использование модели компетенций при профессиональном развитии персонала. Использование модели компетенций при оплате труда персонала. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект
2.3	Тренинг по развитию управленческих умений. Тренинг по созданию мотивации, в том числе учебной. /Пр/	10	6	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		вопросы тренинга
	Раздел 3. Основы делового общения, (в том числе учет межэтнических особенностей)						
3.1	Интернационализация работы с персоналом и необходимость изучения чужих культур. Понятия «национальный характер», «менталитет» и «национальная культура». Разнообразие моделей менеджмента. Обусловленность моделей управления персоналом менталитетом народов разных стран. Характеристика национальных особенностей поведения и управления персоналом в России. Основные социально-культурные ценности России. Специфика управления персоналом в России. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект

3.2	Понятие конфликта, его сущность и структура. Субъект, предмет конфликта. Факторы, оказывающие влияние на развитие конфликтной ситуации. Структура конфликтной ситуации. Классификация конфликтов, их основные причины и динамика протекания. Основные этапы и фазы конфликта. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Стратегии поведения личности в конфликте. Стили поведения в конфликте. Предупреждение и урегулирование конфликтов. Формы проявления и способы разрешения внутриличностных конфликтов. Понятие межличностного конфликта и его особенности. Формы межличностного конфликта. Причины и сферы проявления межличностного конфликта. Управление межличностными конфликтами. Основные стратегии поведения в конфликте. Межличностные способы разрешения конфликта. Понятие стресса. Классификация стрессоров и их последствий. Методы нейтрализации стрессов. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект
3.3	Сущность и содержание современной концепции управления персоналом. Составляющие концепции управления персоналом. Факторы, оказывающие влияние на людей в организации. Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией. Конкурентоспособность стратегии организации. Понятие и виды стратегий функционирования и развития организации. Организационная культура как объект стратегического управления персоналом. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом. Понятие, виды и направления кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии организации. Сущность, условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Этапы реализации стратегии управления персоналом. Планирование кадрового обеспечения организации. /Лек/	10	2	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект
Раздел 4. Зачет							

4.1	зачет /Зачёт/	10	0,15	УК-3.1 УК-3.2 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		вопросы кзачету
	Раздел 5. зачет						
5.1	/КРЭ/	10	0,15				

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Входной контроль

1. Что такое философия управления персоналом?
 2. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.
 3. Дайте характеристику методов управления персоналом
 4. 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.

5.2. Темы письменных работ

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

5.3. Фонд оценочных средств

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

5.4. Перечень видов оценочных средств

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Починкин А. В.	Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: учебное пособие	Москва: Спорт, 2017
Л1.2	Чугайнова О. Г., Парамонова М. Ю.	Теория и технология физического воспитания детей дошкольного возраста: методические рекомендации: методическое пособие	Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2016
Л1.3	Ким Т. К.	Физическое воспитание детей раннего и дошкольного возраста: учебное пособие	Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2015
Л1.4	Мухина М. П.	Педагогическая система физического воспитания детей дошкольного возраста: монография	Омск: Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2017
Л1.5	Завьялова Т. П., Стародубцева И. В.	Теория и методика физического воспитания дошкольников: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2022

6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

Для освоения дисциплины необходим компьютер с графической операционной системой, офисным пакетом приложений, интернет-браузером, программой для чтения PDF-файлов, программой для просмотра изображений и видеофайлов и программой для работы с архивами.

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Elibrary.ru: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию. Адрес: <http://elibrary.ru>. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». Адрес: <https://biblioclub.ru>. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
3. Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ». Адрес: e.lanbook.com. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
4. Образовательная платформа «Юрайт». Адрес: <https://urait.ru>. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
5. ИС Антиплагиат: система обнаружения заимствований. Адрес: <https://krasspu.antiplagiat.ru>. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Перечень учебных аудиторий и помещений закрепляется ежегодным приказом «О закреплении аудиторий и помещений в

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания для обучающихся

Основными способами учебной деятельности при проведении курса являются лекции с практическими заданиями. В ходе лекционных занятий студентами приводятся основные теоретические сведения, базовые понятия, освещаются концептуальные положения курса, дается ориентация в основных вопросах, с опорой на которые в дальнейшем организовывается самостоятельная работа студентов.

В качестве основных обучающих форм при выполнении практических заданий используются доклад, тестирование и защита проекта карьерного развития студента.

Темы докладов предлагаются в материалах. Они предполагают изучение вопросов, отведенных на самостоятельную работу студента, а также более глубокое рассмотрение важнейших теоретических вопросов курса. Тема «Выдающиеся педагоги» дается для анализа профессиональной деятельности и личностных качеств известных управленцев, предпринимателей, ставших знаменитыми благодаря успешной карьере.

Содержание студенческого доклада рекомендуется использовать для широкого обсуждения в группе с целью закрепления теоретических положений либо анализа фактического материала с позиций научных принципов управления карьерой.

На практических занятиях студенты под руководством преподавателя работают над составлением проекта карьерного развития. Разработка проекта карьеры представляет поэтапный процесс.

Первый этап представляет собой анализ современного состояния автора проекта. Используя теоретический материал, необходимо установить жизненный цикл, этап карьерного пути, карьерные предпочтения, другие профессиональные и личностные особенности студента. Для установления этих данных нужно выполнить ряд тестовых заданий в соответствии с планами практических заданий.

Второй этап – собственно проектирование. Методические рекомендации к составлению проекта также представлены в материалах практических занятий.

На третьем, заключительном этапе, студенты защищают свои проекты методом оглашения их на практическом занятии. Защита должна представлять собой проблемное изложение проекта с позиций успешности, удовлетворенности личности на каждом карьерном этапе.

Для оптимальной организации защиты проектов рекомендуется назначать так называемые «рабочие группы»: студента, ответственного за временной регламент, координатора, экспертов. Функции эксперта сводятся к корректировке оценок успешности карьерного пути от лица автора проекта. Вначале занятия также рекомендуется устанавливать количество и последовательность заслушивания проектов.

Очень важно во время защиты проектов следить за тем, чтобы студент имел возможность все выступление от начала до конца произнести в обстановке доброжелательного внимания со стороны аудитории. В случаях проявления нерешительности, робости, то есть проявлениях психологического барьера, необходимо оказывать моральную поддержку либо находить различные стимулы для повышения активности студентов.

Студентов, не пропускавших аудиторные занятия и проявивших себя наиболее активно на практических занятиях (доклад, интересный, грамотный проект карьерного развития), рекомендуется поощрять.

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 2025 г.
зав.каф. ТОФВ
С.С.Ситничук

Одобрено на научно-методическом
совете ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
Протокол № 9
От «17» мая 2025 г.
Председатель Казакевич Н.Н.

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 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 персонала за рубежом.

12. Методология управления персоналом в различных странах мира.

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

3 Вопросы к зачету

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?

б 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
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