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 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА)
Менеджмент в физической культуре и спорте

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **J1 Теоретических основ физического воспитания**

Учебный план 44.03.05 Физическая культура и основы безопасности и защита Родины (о, 2026).plx
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72

в том числе:

аудиторные занятия 0

самостоятельная работа 37,85

контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР) 0

Виды контроля в семестрах:

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**10 (5.2)**		Итого	
Недель	8 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	22	22	22	22
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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 370328EE0D79AF44B35C5C6558C29C05
Владелец: Холина Мария Валерьевна
Действителен: с 17.09.2025 до 11.12.2026

Программу составил(и):

кпн, Доцент, Кондратюк Татьяна Александровна _____

Рабочая программа дисциплины Менеджмент в физической культуре
и спорте

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 г. №)

составлена на основании учебного плана:

44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

утвержденного учёным советом вуза от 24.06.2026 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Протокол от 6.05.2026 г. № 15

Зав. кафедрой С.С.Ситничук

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС УГН(С), протокол № 7___ от __07.05.2026 _____20__г.

Председатель НМС УГН(С) Казакевич Н.Н.

__ _____ 2026 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 в области управления персоналом и находить способы их решения, приобретение практических навыков по разработке и применению технологий
управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.07.01
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Обществознание (школьный курс)
2.1.2	Психолого-педагогический модуль
2.1.3	Психология
2.1.4	Модуль воспитательной деятельности
2.1.5	Производственная практика
2.1.6	Психолого-педагогический модуль
2.1.7	Финансово-экономический практикум
2.1.8	Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности
2.1.9	Основы государственной политики в сфере межэтнических и межконфессиональных отношений
2.1.10	Основы российской государственности
2.2	**Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Психология ФК
2.2.2	Педагогическая практика
2.2.3	Организационно-правовые основы физкультурно-спортивной деятельности
2.2.4	Производственная практика

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

УК-9: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-9.1: Понимает базовые принципы экономического развития и функционирования экономики, цели и формы участия государства в экономике

Знать:	
Уровень 1	знает некоторые базовые принципы экономического развития и функционирования экономики, цели и формы участия государства в экономике
Уровень 2	знает основные базовые принципы экономического развития и функционирования экономики, цели и формы участия государства в экономике
Уровень 3	знает все базовые принципы экономического развития и функционирования экономики, цели и формы участия государства в экономике
Уметь:	
Уровень 1	Перечисляет принципы и иллюстрирует примерами из ФКиС
Уровень 2	частично анализирует влияние экономических принципов на конкретную спортивную организацию
Уровень 3	анализирует влияние экономических принципов на конкретную спортивную организацию
Владеть:	
Уровень 1	Оценивает эффективность различных форм госучастия
Уровень 2	Создаёт проект нормативного акта о новой форме госучастия в спорте
Уровень 3	Моделирует альтернативные экономические сценарии развития спортивной отрасли

УК-9.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски

Знать:	
Уровень 1	знает элементы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски

Уровень 2	знает основы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски

Уровень 3	знает механизмы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Уметь:	
Уровень 1	частично умеет составить план личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Уровень 2	при помощи умеет составить основу личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Уровень 3	без помощи умеет разработать основу личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Владеть:	
Уровень 1	основными элементами разработки личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Уровень 2	основными способами разработки личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
Уровень 3	способами разработки личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ОПК-9: Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	
ОПК-9.1: Выбирает современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности	
Знать:	
Уровень 1	знает некоторые современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 2	основные современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 3	современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности
Уметь:	
Уровень 1	частично анализировать цели и их соответствие видам современных информационных технологии и программных средств, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 2	анализирует основные цели и их соответствие видам современных информационных технологии и программных средств, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 3	анализирует и подбирает цели и их соответствие видам современных информационных технологии и программных средств, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности
Владеть:	
Уровень 1	частично подбирает виды современных информационных технологии и программных средств, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности под поставленные задачи
Уровень 2	подбирает основные виды современных информационных технологии и программных средств, в том числе отечественного производства, для решения задач

	профессиональной деятельности под поставленные задачи
Уровень 3	владеет свободно способами выбора современных информационных технологии и программных средств, в том числе отечественного производства, для решения задач профессиональной деятельности под поставленные задачи
ОПК-9.2: Демонстрирует способность использовать цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности	
Знать:	
Уровень 1	знает частично как использовать цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 2	знает основы как использовать цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 3	как использовать цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности
Уметь:	
Уровень 1	частично определять соответствие целям и задачам использования цифровых ресурсов для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 2	определять соответствие целям и задачам использования цифровых ресурсов для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 3	определять и изменять в соответствие целями и задачами использования цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности
Владеть:	
Уровень 1	способен частично использовать цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 2	способен использовать и изменять цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности
Уровень 3	способен частично использовать цифровые ресурсы для решения задач профессиональной деятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	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	4		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		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		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		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		Опорный конспект
1.5	Подготовка презентаций о ФСО г. Красноярска /Ср/	10	16		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. /Пр/	10	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	4		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 профессионсальное 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 /Пр/	10	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект

2.2	Определение понятий «компетенция» и « компетентносты>. 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		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		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		вопросы тренинга
2.4	Подготовка письменной работы /Ср/	10	5,85				темы письменных работ
	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		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		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		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		конспект

3.4	Подготовка к промежуточной аттестации /Ср/	10	16				вопросы итогового контроля
	Раздел 4. Экзамен						
4.1	Экзамен /КРЭ/	10	0,15		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		вопросы к экзамену

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

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.
Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины
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.
Итоговый контроль вопросы

1. Дайте определение трудового коллектива физкультурно-спортивной организации. Назовите его отличия от других типов коллективов (проектных, учебных).
2. Охарактеризуйте этапы формирования спортивного коллектива: адаптация, группирование, кооперация, нормотворчество, зрелость.
3. Какие социально-психологические факторы влияют на сплоченность коллектива в спортивной школе и фитнес-клубе? Приведите примеры.
4. Технологии командообразования в спортивной организации: сильные и слабые стороны.
5. Роль неформальных лидеров в тренерско-преподавательском коллективе. Методы их выявления и конструктивного включения в управление.
6. Конфликтные роли и деструктивные типы сотрудников в спортивной организации. Алгоритм работы с «трудными» членами коллектива.
7. Цифровые технологии создания коллектива: использование корпоративных мессенджеров и спортивных CRM-систем для интеграции новых сотрудников.
8. Специфика создания коллектива при смешанном (гибридном) формате работы: административно-управленческий персонал. полевые сотрудники (тренеры, инструкторы).
9. Показатели социально-психологического климата в спортивном коллективе. Современные методы диагностики (опросники, социометрия, анализ цифрового следа).
10. Влияние поколенческих различий (X, Y, Z, Alpha) на технологии создания коллектива в сфере физической культуры и спорта.
11. Технологии профилактики профессионального выгорания в тренерской среде как условие стабильности трудового коллектива.
12. Принципы формирования инклюзивного коллектива в спортивной организации (сотрудники с ОВЗ, разные культурные и гендерные группы).
13. Модель компетенций современного спортивного менеджера: hard skills, soft skills, digital skills.
14. Кадровое планирование в спортивной федерации и физкультурно-спортивной организации: прогнозирование

потребности в тренерах, судьях, администраторах.
15. Современные методы подбора и отбора персонала в фитнес-индустрии и дополнительном образовании (асессмент-центры, видео-интервью, кейс-чемпионаты).
16. Адаптация персонала: офлайн, онлайн наставнические программы в сфере спорта.
17. Система мотивации работников ФКиС: материальное стимулирование (KPI, гранты, премии за результаты), нематериальное (грамоты, рейтинги, публичное признание).
18. Оценка эффективности труда тренера-преподавателя: современные подходы (360 градусов, OKR, MBO) с учетом специфики спортивной подготовки.
19. Управление талантами в спорте: выявление, развитие и удержание перспективных тренеров и спортивных менеджеров.
20. Карьерная траектория сотрудника спортивной организации: вертикальная, горизонтальная, проектная карьера (примеры).
21. Правовые аспекты управления персоналом: трудовые договоры с тренерами, оформление совместительства, особенности регулирования труда спортсменов-инструкторов.
22. Аутсорсинг и аутстаффинг в сфере ФКиС: когда и как привлекать внешних специалистов (фитнес-консультанты, врачи, маркетологи).
23. Управление знаниями в спортивной организации: базы лучших практик, видеоархивы тренировок, внутренние наставнические программы.
24. ESG-принципы в управлении персоналом спортивной организации: социальная ответственность, равенство, экологическое поведение сотрудников.
25. Влияние цифровых HR-инструментов (чат-боты, электронные кадровые документы, автоматизация графиков работы) на персонал спортивных клубов.
26. Управление текучестью кадров в индустрии фитнеса и массового спорта: анализ причин и удерживающие мероприятия.
27. Модели коммуникации в спортивной организации: внутренняя (руководитель–тренер–администратор) и внешняя (с родителями юных спортсменов, спонсорами, чиновниками).
28. Конфликтогены в профессиональной коммуникации тренера: типичные ошибки в общении с коллегами и руководством, способы их предупреждения.
29. Эффективные техники обратной связи в управлении персоналом ФКиС: модель SBI (ситуация–поведение–влияние), «сэндвич», безоценочное информирование.
30. Проведение оперативных и стратегических совещаний в спортивной организации: регламент, модерация, протоколирование (онлайн и офлайн).
31. Деловая переписка в сфере спорта: официальные письма в спортивные федерации, ответы на запросы родителей, коммуникация через мессенджеры с соблюдением этики.
32. Публичная коммуникация спортивного менеджера: выступление на педагогическом совете, пресс-конференция, общение с болельщиками и партнерами.
33. Ведение переговоров с ключевыми стейкхолдерами: спонсоры, органы власти, медицинские организации, производители спортивного инвентаря.
34. Электронный этикет (нетикет) для сотрудников спортивной школы или клуба: использование email, мессенджеров, социальных сетей в рабочее и нерабочее время.
35. Управление коммуникациями в кризисных ситуациях: конфликт между тренером и спортсменом, жалоба родителей, разглашение внутренней информации.
36. Межкультурная коммуникация в спорте: работа с иностранными специалистами, спортсменами-мигрантами, делегациями (на примере спортивных событий).
37. Технологии активного слушания и эмпатического общения при работе с сотрудниками, находящимися в стрессе (перед соревнованиями, после неудач).
38. Деловая этика и корпоративная культура спортивной организации: кодекс поведения тренера, администратора, судьи.
39. Использование геймификации в деловом общении и управлении персоналом спортивной школы (например, система взаимных благодарностей, рейтинги инициатив).
40. Развитие коммуникативных компетенций спортивного менеджера: супервизия, коммуникативные тренинги, анализ видео своих переговоров.

5.2. Темы письменных работ

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

Этапы формирования трудового коллектива в детско-юношеской спортивной школе: проблемы и пути их решения.

Влияние неформальных лидеров на социально-психологический климат в тренерско-преподавательском коллективе.

Технологии командообразования (team building) в фитнес-индустрии: сравнительный анализ эффективности.

Конфликт поколений в спортивном коллективе (X, Y, Z): причины и методы конструктивного разрешения.

Роль корпоративной культуры в сплочении сотрудников спортивной федерации (на примере конкретной федерации).

Цифровые инструменты создания и поддержания коллектива в условиях гибридной работы спортивной организации.

Профилактика профессионального выгорания как условие стабильности трудового коллектива тренеров.

Технологии адаптации нового сотрудника в спортивной школе: офлайн vs онлайн-онбординг.

Психологическая безопасность в спортивном коллективе: критерии, диагностика, технологии развития.

Специфика формирования коллектива в женских и смешанных командах спортивного менеджмента.

Раздел 2. Управление персоналом в организации ФКиС (темы 11–20)
Модель компетенций современного менеджера физкультурно-спортивной организации (hard, soft, digital skills).

Современные методы подбора и отбора тренерского персонала: ассессмент-центр, кейс-интервью, видео-скрининг.

Система материальной и нематериальной мотивации тренеров по виду спорта (на примере конкретного вида спорта).

Оценка эффективности деятельности тренера-преподавателя: сравнение методов KPI, OKR, «360 градусов».
Техники эффективной обратной связи в управлении тренерским персоналом: модель SBI (ситуация–поведение–влияние).

Конфликтогены в профессиональной коммуникации тренера с родителями юных спортсменов: анализ типичных ошибок.

Деловая переписка в спортивной организации: правила, этика, типовые шаблоны писем (родителям, в федерацию, партнерам).

Проведение оперативного совещания в спортивной школе: регламент, модерация, протоколирование (офлайн и онлайн).

Публичная коммуникация спортивного менеджера: подготовка и проведение пресс-конференции, выступление перед коллективом.

Ведение переговоров со спонсорами и партнерами в сфере спорта: стратегии, тактики, типичные ошибки.

Электронный этикет (нетикет) для сотрудников фитнес-клуба: правила использования мессенджеров и email.

Управление коммуникациями в кризисной ситуации: скандал с участием тренера или спортсмена (антикризисный PR-план).

Межкультурная коммуникация в спортивной организации: работа с иностранными тренерами и спортсменами-мигрантами.

Развитие коммуникативных компетенций спортивного менеджера: тренинги, супервизия, анализ видеозаписей переговоров.

Дополнительные сквозные темы (для проектных работ и исследовательских эссе)
Эти темы могут заменить любые из вышеперечисленных или быть предложены как альтернатива для студентов, желающих выполнить более объемное исследование.

Цифровая трансформация HR-процессов в спортивной организации: внедрение 1С:Фитнес клуб и CRM-систем.

Сравнительный анализ российских и зарубежных подходов к управлению персоналом в профессиональном спорте.

Геймификация в управлении персоналом фитнес-клуба: механики, примеры, эффективность.

Построение эффективной коммуникации между тренерским и административным составом спортивной школы.

Управление удаленными и гибридными командами в сфере спортивного менеджмента: вызовы и решения.

Управление карьерой спортивного менеджера: горизонтальные, вертикальные и проектные траектории.

Кадровое планирование в региональной спортивной федерации: прогнозирование потребности в специалистах.

Правовые особенности трудовых договоров со спортсменами и тренерами (ст. 348.1–348.11 ТК РФ).

Управление текучестью кадров в фитнес-клубе: анализ причин и программа удержания сотрудников.

Аутсорсинг персонала в сфере физической культуры и спорта: риски и возможности (медики, маркетологи, IT).

ESG-принципы в управлении персоналом спортивной организации: социальная ответственность и равенство.

Раздел 3. Основы делового общения в ФКиС (темы 21–30)

5.3. Фонд оценочных средств

вопросы
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 грамма.
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).
б. 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 й 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.
б. Понятие и структура персонала организации.
7 .Трудовой (кадровый) потенциал организации.
8.Сущность и структура трудового потенциала работника.
9 .Интеллектальный капитал организации и отдельного работника.
10. Понятие и виды интеллектуальной собственности.
11 .Система государственного управления интеллектуальной собственностью.
1 2.Структура, показатели и факторы численности персонала организации.
13 .Качёственные 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

Вопросы, тесты, презентации

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

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
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
1. Цель и задачи самостоятельной работы
Цель: сформировать компетенции по управлению трудовым коллективом, персоналом и деловыми коммуникациями в физкультурно-спортивной организации с учетом современных изменений отрасли.

Задачи при подготовке к итоговой аттестации по курсу

систематизировать теоретические знания по трем разделам;

освоить практические инструменты (технологии создания коллектива, HR-методы, техники делового общения);

научиться применять знания к реальным ситуациям в спортивной организации (кейсы).

2. Этапы подготовки
Этап Содержание работы Рекомендуемое время
1 Изучение конспектов лекций и основной литературы (по каждой теме) 4–6 часов
2 Работа с перечнем вопросов к зачету (40 вопросов) – составление кратких ответов-тезисов 6–8 часов
3 Отработка практических заданий (расчет KPI тренера, анализ конфликтной ситуации, составление плана совещания) 3–4 часа
4 Самопроверка с использованием открытых тестов и кейсов из профессиональных баз данных 2–3 часа
5 Консультация с преподавателем (при необходимости) по расписанию
3. Рекомендации по изучению каждого раздела

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.
Что нужно знать:

этапы формирования спортивного коллектива;

факторы сплоченности и методы диагностики климата;

технологии работы с конфликтами и «трудными» сотрудниками.

Практическое задание для самопроверки:

Приведите пример конфликта между тренером и администратором фитнес-клуба. Предложите технологию его разрешения с учетом этапов командообразования.

Источники: лекция №2, eLIBRARY.RU (статьи по командообразованию в спорте).

методы подбора, адаптации и мотивации персонала;

современные системы оценки (KPI, OKR, 360 градусов);

правовые аспекты трудовых отношений в спорте (ТК РФ, ФЗ-329).

Практическое задание для самопроверки:

Рассчитайте KPI тренера детской спортивной школы, если: норма часов – 20 часов, фактически отработано – 24 часа; процент выполнения плана набора детей – 110%; наличие жалоб – 1. Предложите размер премии.

Источники: КонсультантПлюс (ст. 348.1–348.11 ТК РФ), 1С:Фитнес клуб (демо).

. Основы делового общения
Что нужно знать:

техники обратной связи (SBI, «сэндвич»);

правила деловой переписки и телефонных переговоров;

структуру совещания и навыки модерации.

Практическое задание для самопроверки:

Напишите письмо родителям юного спортсмена о нарушении дисциплины на тренировке (2–3 абзаца, корректно и по делу).

Источники: примеры из лекции №7, кейсы из профессиональных баз (pravo.gov.ru – образцы документов).

. Как работать с перечнем вопросов к зачету
По каждому вопросу составьте краткий тезисный ответ (5–7 предложений или маркированный список).
Пример для вопроса«Роль неформальных лидеров»:

Определение неформального лидера.

Методы выявления (социометрия, наблюдение).

Конструктивное включение (поручить наставничество, привлечь к принятию решений).

Риски (противодействие официальному руководству).

Используйте правило «пример + современный тренд» – к каждому ответу добавьте 1–2 примера из реальной практики