Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра управления, экономики и истории физической культуры

1.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОНачальник Учебно-методического управления к.б.н., доцент И.В.Осадченко\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«20» июня 2023 г. | УТВЕРЖДЕНОПредседатель УМКи.о.проректора по учебной работек.п.н., доцент А.П.Морозов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«20» июня 2023 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Организационно-управленческая деятельность**

**в адаптивной физической культуре»**

**Б1.О.06**

**Направление подготовки**

**49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)**

**ОПОП: «***Адаптивное физическое воспитание в системе образования»*

**Квалификация выпускника**

*магистр*

**Форма обучения**

очная / заочная

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОДекан факультета магистерской подготовки, к.фарм.н., доцент\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Вощинина«20» июня 2023 г.   |  | Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 16 от «12» мая 2023 г.)ВРИО Заведующего кафедрой, к.э.н., доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Димитров И.Л.«12» мая 2023г. |

**Малаховка 2023**

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 946 от 19 сентября 2017 года (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 октября 2017 г., регистрационный номер № 48564).

**Составитель рабочей программы:**

Бузулуцкая М. В., доцент

Кафедры управления, экономики и

истории физической культуры и

спорта ФГБОУ МГАФК

**Рецензенты:**

Димитров И.Л., к.э.н., доцент,

доцент кафедры управления, экономики

и истории физической культуры

и спорта ФГБОУ ВО МГАФК

Митрохина Е. Ю., к.соц.н., доцент,

заведующая кафедрой

философских, исторических и

социальных наук ФГБОУ ВО МГАФК

**Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 49.04.02):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код ПС** | **Профессиональный стандарт** | **Приказ Минтруда России** | **Аббрев. исп. в РПД** |
| **01 Образование и наука (в сфере общего образования, профессионального образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований** |
| 01.001 | Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего 01 Образование и наука (в сфере общего образования, профессионального образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований) образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями и дополнениями) | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года N 544н(с изменениями на 5 августа 2016 года) | **П** |
| **05 Физическая культура и спорт** |
| 05.002 | Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту 05 Физическая культура и спорт (в сфере физической культуры и массового спорта, адаптивного спорта; в сфере спортивной подготовки; в сфере управления деятельностью организации, осуществляющей деятельность в области адаптивной физической культуры и физической культуры и спорта). | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 02 апреля 2019 г. N 199н | **Т АФК** |
| **03 Социальное обслуживание (в сфере реабилитации в организациях и учреждениях социального обслуживания населения)** |
| 03.007 | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере  | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.11.2013 N 681н | **СР** |

1. изучениЕ дисциплины НАПРАВЛЕНО НА формирование следующих компетенций:

**УК-2:** Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

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

**ОПК-11:** Способен планировать, осуществлять текущий контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Соотнесенные профессиональные стандарты | Формируемые компетенции |
| Знания:* Алгоритмов организации научных исследований по разрешению проблемных ситуаций в области адаптивной физической культуры с использованием современных методов исследования;
* Законодательных и организационных основ деятельности в сфере адаптивной физической культуры;
* Основ теории и практики различных видов экспертиз и процедур их прохождения;

-Современных проблемных ситуаций в различных видах адаптивной физической культуры, основные виды и пути их решения Умения:-Формулировать цели и задачи исследования на основе передовых знаний в области адаптивнойфизической культуры; - Использовать законодательные и организационные основы деятельности в сфере адаптивной физической культуры;-Оперировать основами теории и практики различных видов экспертиз и процедур их прохождения; -находить решения в современных проблемных ситуациях в различных видах адаптивной физической культуры, основные виды и пути их решения .Владения:* Алгоритмами организации научных исследований по разрешению проблемных ситуаций в области адаптивной физической культуры с использованием современных методов исследования;
* Законодательными и организационными основами деятельности в сфере адаптивной физической культуры;
* Основами теории и практики различных видов экспертиз и процедур их прохождения;

-Умением выявлять проблемные ситуации в различных видах адаптивной физической культуры, основные виды и пути их решения | **П01.001**Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего 01 Образование и наука (в сфере общего образования, профессионального образования, дополнительного образования; в сфере научных исследований) образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями и дополнениями | **УК-2**Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. |
| Знания:- Аспектов управление персоналом в спортивной организации;-Современных педагогических технологий реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья; -Основных концепций развития личности с отклонениями в состоянии здоровья для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач.Умения:- Применять техники управления персоналом в спортивной организации;-Применять современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья; -Разрабатывать концепции развития личности с отклонениями в состоянии здоровья для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач.Владения:- Техникой управление персоналом в спортивной организации;-методиками современных педагогических технологий реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья; -Разработкой концепции развития личности с отклонениями в состоянии здоровья для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач. | ***ТАФК 05.002***Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту 05 Физическая культура и спорт (в сфере физической культуры и массового спорта, адаптивного спорта; в сфере спортивной подготовки; в сфере управления деятельностью организации, осуществляющей деятельность в области адаптивной физической культуры и физической культуры и спорта). | **УК-3**Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. |
| Знания:- Планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований;- Организации координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений. - Основных методов разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.Умения:- Планировать деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований;- Организовывать и контролировать реализации управленческих решений; - Применять методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.Владения:- Планированием деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований;- Организацией и контролем реализации управленческих решений; - Методами разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. | ***СР 03.007***Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | **ОПК-11**Способен планировать, осуществлять текущий контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. |

1. Место дисциплины в структуре Образовательной Программы:

Дисциплина в структуре образовательной программы относится *к обязательной части.* Объем дисциплины 72 часа (2 з.е.). В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается в **1 семестре** на очной форме обучения и в **3 семестре** на заочной форме обучения.

Вид промежуточной аттестации: зачет.

1. Объем дисциплины и виды учебной работы:

*очная форма обучения*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всего часов | семестр1 |
| **Контактная работа преподавателя с обучающимися**  | **18** | **18** |
| *В том числе:* |  |  |
| Лекции | 6 | 6 |
| Семинары  | 12 | 12 |
| **Самостоятельная работа студента**  | **54** | **54** |
| **Промежуточная аттестация** | зачет | **+** |
| **Общая трудоемкость** | **часы** | **72** | **72** |
| **зачетные единицы** | **2** |

*заочная форма обучения*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всего часов | семестр3 |
| **Контактная работа преподавателя с обучающимися**  | **12** | **12** |
| *В том числе:* |  |  |
| Лекции | 4 | 4 |
| Семинары  | 8 | 8 |
| **Самостоятельная работа студента**  | **60** | **60** |
| **Промежуточная аттестация** | зачет | **+** |
| **Общая трудоемкость** | **часы** | **72** | **72** |
| **зачетные единицы** | **2** |

1. Содержание дисциплины:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тема (раздел) | Содержание раздела |
| 1. | Сущность организационно –управленческой деятельности. Функции, методы и формы управления | 1. Понятие организационно-управленческой деятельности. Сущность управляющего воздействия. 2. Функции управления, их понятие и содержание. 3. Методы управления, их классификация. 4. Понятие форм управления, их классификация. Устная форма управления (деловая беседа руководителя и подчиненного, служебное совещание). Письменная форма управления (деловой документ, его структура и оформление).  |
| 2. | Законодательные и организационные основы деятельности в сфере адаптивной физической культуры | 1. Законодательство РФ, регламентирующего деятельность в области физической культуры и спорта.2. Нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. 3. Научная концепция развития адаптивной физической культуры в РФ.4. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры в России и за рубежом.5. Передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.6. Оценка эффективности принятых организационно-управленческих решений по развитию адаптивной физической культуры и спорта инвалидов в РФ на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.  |
| 3. | Планирование и контроль в организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья | 1. Прогнозирование и планирование в системе управления. Научно-исследовательская и проектная деятельность, содержание работы. 2. Планирование деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований. 3. Организация и контроль реализации управленческих решений. Организация координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений. 4. Контроль, его содержание и задачи. Основные виды, формы и методы контроля. Методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки.5. Контроль и принятие управленческого решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.6. Планирование, координирование и контроль работы, связанной с подготовкой отчетности. |
| 4. | Управление персоналом в спортивной организации | 1. Требования рынка труда. Методы и стадии проведения маркетинговых исследований рынка труда. Планирование и прогнозирование количественной и качественной потребности в персонале организации. Основные методы определения численности персонала для обеспечения выполнения планов. 2. Сущность кадровой политики организации. 3. Методы и способы управления персоналом.4. Деловая оценка персонала. Виды, методы, критерии и показатели оценки.5. Обучение, повышение квалификации и переподготовка физкультурных кадров. Методы оказания профессиональной поддержки специалистов. 6. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.  |

1. РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ и ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ:

*очная форма обучения*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов дисциплины | Виды учебной работы | Всегочасов |
| Л | СЗ | СРС |
| 1. | Сущность организационно –управленческой деятельности. Функции, методы и формы управления | 2 | 2 | 14 | 18 |
| 2. | Законодательные и организационные основы деятельности в сфере адаптивной физической культуры | - | 2 | 16 | 18 |
| 3. | Планирование и контроль в организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья | 2 | 4 | 12 | 18 |
| 4. | Управление персоналом в спортивной организации | 2 | 4 | 12 | 18 |
| Всего: | **6** | **12** | **54** | **72** |

*заочная форма обучения*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов дисциплины | Виды учебной работы | Всегочасов |
| Л | СЗ | СРС |
| 1. | Сущность организационно –управленческой деятельности. Функции, методы и формы управления | 2 | 2 | 14 | 18 |
| 2. | Законодательные и организационные основы деятельности в сфере адаптивной физической культуры | - | 2 | 16 | 18 |
| 3. | Планирование и контроль в организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья | - | 2 | 14 | 16 |
| 4. | Управление персоналом в спортивной организации | 2 | 2 | 14 | 18 |
| Всего: | **4** | **8** | **60** | **72** |

1. Перечень основной и дополнительной литературы:

**6.1. Основная литература.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Кол-во экземпляров |
| в библиотеке | на кафедре |
| 1. | Пужаев, А. В. Управленческие решения : учебное пособие / А. В. Пужаев. - 2-е изд., стер. - Москва : КноРус, 2016. - 185 с. : табл. - Библиогр.: с. 184-185. - ISBN 978-5-406-04622-7 : 610.00. - Текст (визуальный) : непосредственный.Кол-во экземпляров: всего - 10 | 10 |  |
| 2. | Починкин, А. В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта : учебное пособие / А. В. Починкин. - Москва : Спорт, 2017. - 383 с. - Библиогр.: с. 368-371. - ISBN 978-5-906839-55-8 : 300.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 51 |  |
| 3. | Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2017. - 467 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 446-450. - ISBN 978-5-9916-8710-2 : 1690.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 5 |  |
| 4. | Рубцов, А. В. Адаптивный спорт : учебное пособие / А. В. Рубцов. - Москва, 2018. - 176 с. - (Учебники и учебные пособия для студентов высших учебных заведений). - Библиогр.: с. 174-177. - ISBN 978-5-00129-020-9 : 1175.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 30 |  |
| 5. | Починкин, А.В. Спортивный менеджмент как наука и руководство к практической деятельности : монография / А. В. Починкин, Т. Г. Фомиченко ; МГАФК. - Малаховка, 2018. - 387 с. - Библиогр.: с. 376-383. - ISBN 978-5-00063-030-3 : 276.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 70 |  |
| 6. | Менеджмент физической культуры : учебное пособие / СибГУФК ; авт.-сост. Т. С. Сусикова, Н. Р. Арбузина. - Омск, 2019. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — URL: http://lib.mgafk.ru (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. | 1 |  |
| 7. | Евсеев, С.П. Теория и организация адаптивной физической культуры : учебник / С.П. Евсеев. — Москва : Спорт-Человек, 2016. — 616 с. — ISBN 978-5-906839-42-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [https://e.lanbook.com/book/97491](https://e.lanbook.com/book/97491%20) (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей. | 1 |  |
| 8. | Евсеева, О. Э. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре : учебник / О. Э. Евсеева, С. П. Евсеев ; под редакцией С. П. Евсеев. — Москва : Издательство «Спорт», 2016. — 384 c. — ISBN 978-5-906839-18-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/55569.html](http://www.iprbookshop.ru/55569.html%20) (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |  |
| 9. | Инновационный менеджмент : учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, В. В. Бондаренко [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкель, Т. Г. Попадюк. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 391 c. — ISBN 978-5-238-02359-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/20958.html](http://www.iprbookshop.ru/20958.html%20) (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |  |
| 10. | Алексеев, С.В. Правовые основы профессиональной деятельности в спорте : учебник / С.В. Алексеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 672 с. — ISBN 978-5-906839-91-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: [https://e.lanbook.com/book/97544](https://e.lanbook.com/book/97544%20) (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей. | 1 |  |

 **Дополнительная литература.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Кол-во экземпляров |
| в библиотеке | на кафедре |
| 1. | Дафт, Р. Менеджмент : учебник / Р. Дафт. - 10-е изд. - Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2014. - 655 с. : ил. - (Классика МВА). - ISBN 978-5-496-00783-2 : 1210.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 30 | - |
| 2. | Митусова, Е. Д. Правовые основы и образовательная политика в сфере физической культуры и спорта / Е. Д. Митусова, А. А. Передельский. - Москва : Теория и практика физической культуры и спорта, 2010. - 143 с. - Библиогр.: с. 138-143. - ISBN 978-5-93512-055-9 : б/ц. - Текст (визуальный) : непосредственный.  | 2 | - |
| 3. | Алексеев, С. В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте : учебник / С. В. Алексеев ; под ред. П. В. Крашенинникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ : Закон и право, 2014. - 641 с. - Библиогр.: с.632-638. - ISBN 978-5-238-02493-6 : 1570.80. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 3 | - |
| 4. | Трофимова, Л. А. Методы принятия управленческих решений : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. - Москва : Юрайт, 2015. - 335 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 334-335. - ISBN 978-5-9916-4333-7. - ISBN 978-5-9916-5377-0 : 805.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 30 | - |
| 5. | Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум / под общ. ред. Ю. Д. Романовой. - Москва : Юрайт, 2015. - 477 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: в конце каждой главы. - ISBN 978-5-9916-3695-7 : 978.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 25 | - |
| 6. | Иванова, Т. Ю. Теория организации : учебник / Т. Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - Москва : Кнорус, 2016. - 427 с. - Библиогр. в конце каждой главы. - ISBN 978-5-406-01923-8 : 835.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 10 | - |
| 7. | Теория менеджмента : учебник для бакалавров / МЭСИ ; ред. Л. С. Леонтьева. - Москва : Юрайт, 2017. - 287 с. : ил. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 286-287. - ISBN 978-5-9916-3596-7 : 1115.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 10 | - |
| 8. | Сидоров, М. Н. Стратегический менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / М. Н. Сидоров. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2018. - 144 с. - (Бакалавр. Прикладной курс). - Библиогр.: с. 144-145. - ISBN 978-5-534-01509-6 : 785.00. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 10 | - |
| 9. | Мяконьков, В. Б. Поведение потребителей в сфере физической культуры и спорта : учебное пособие / В. Б. Мяконьков, Т. В. Копылова ; НГУ им. П. Ф. Лесгафта. - Санкт-Петербург, 2018. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — URL: http://lib.mgafk.ru (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 | - |
| 10. | Менеджмент : учебное пособие / М. В. Аветисян, Л. В. Гайдаренко, В. А. Деева [и др.]. — Москва : Юриспруденция, 2012. — 243 c. — ISBN 978-5-9516-0362-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/8061.html](http://www.iprbookshop.ru/8061.html%20) (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 | - |

**7.** Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»**.**

 **Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных:**

1. Антиплагиат: российская система обнаружения текстовых заимствований <https://antiplagiat.ru/>
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/>
3. Министерство спорта Российской Федерации <http://www.minsport.gov.ru/>
4. Московская государственная академия физической культуры <https://mgafk.ru/>
5. Образовательная платформа МГАФК (SAKAI) <https://edu.mgafk.ru/portal>
6. Сервис организации видеоконференцсвязи, вебинаров, онлайн-конференций, интерактивные доски МГАФК <https://vks.mgafk.ru/>
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки <http://obrnadzor.gov.ru/ru/>
8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
9. Федеральный центр и информационно-образовательных ресурсов <http://fcior.edu.ru/>
10. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) <http://lib.mgafk.ru>
11. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
12. Электронно-библиотечная система Elibrary <https://elibrary.ru>
13. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru>
14. Электронно-библиотечная система РУКОНТ <https://lib.rucont.ru>

**8.Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

*8.1.Перечень специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Наименование дисциплины в соответствии с УП** | **Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** | **Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** |
| 1 | *Организационно-управленческая деятельность* *в адаптивной физической культуре* | Аудитория для проведения занятий лекционного типа (лекционный зал № 1, № 2) | Электронно-интерактивная доска, мультимедийное оборудование, колонки для усиления звука, микрофоны, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущей и промежуточной аттестации (1-101) | Мультимедийное оборудование, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия |
| Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (1-216) | Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература |
| Помещение для самостоятельной работы (1-216) | Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература |

*8.2.Программное обеспечение:*

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

Для контроля знаний обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении», разработанный ЗАО «РАМЭК-ВС».

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

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

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

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

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

- принтер Брайля;

- портативное устройство для чтения и увеличения.

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

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

*-* «ElBrailleW14J G2;

- FM- приёмник ARC с индукционной петлей;

- FM-передатчик AMIGO T31;

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

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

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

*Приложение к Рабочей программе дисциплины*

*«Организационно-управленческая деятельность*

*в адаптивной физической культуре»*

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра управления, экономики и истории физической культуры и спорта

УТВЕРЖДЕНО

решением Учебно-методической комиссии

протокол № 6/23 от «20» июня 2023 г.

Председатель УМК,

и.о.проректора по учебной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П.Морозов

«20» июня 2023 г

**Фонд оценочных средств**

**по дисциплине**

**«ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**В АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ»**

**Направление подготовки**

**49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)**

**ОПОП:**

**«***Адаптивное физическое воспитание в системе образования»*

**Квалификация выпускника**

*магистр*

**Форма обучения**

очная / заочная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры

(протокол № 16 от «12» мая 2023 г.)

ВРИО заведующего кафедрой, к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Димитров И.Л.

«12» мая 2023г.

Малаховка 2023

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Трудовые функции  | ЗУНы | Индикаторы достижения |
| **УК-2**Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | ***А 01.001***А/01.6 Общепедагогическая функция. Обучение;А/02.6 Воспитательная деятельность;А/03.6 Развивающая деятельность;В/02.6 Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образованияВ/03.6 Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования | ***Знания:**** Алгоритмов организации научных исследований по разрешению проблемных ситуаций в области адаптивной физической культуры с использованием современных методов исследования;
* Законодательные и организационные основы деятельности в сфере адаптивной физической культуры;
* Основ теории и практики различных видов экспертиз и процедур их прохождения;

- Современных проблемных ситуаций в различных видах адаптивной физической культуры, основные виды и пути их решения.***Умения:***-Формулировать цели и задачи исследования на основе передовых знаний в области адаптивнойфизической культуры; - Использовать законодательные и организационные основы деятельности в сфере адаптивной физической культуры;-Оперировать основами теории и практики различных видов экспертиз и процедур их прохождения; -находить решения в современных проблемных ситуациях в различных видах адаптивной физической культуры, основные виды и пути их решения.***Имеет опыт:*** * Построения алгоритмов организации научных исследований по разрешению проблемных ситуаций в области адаптивной физической культуры с использованием современных методов исследования;
* Применение Законодательных и организационных основ деятельности в сфере адаптивной физической культуры;
* Применение теории и практики различных видов экспертиз и процедур их прохождения;

-Умение выявлять проблемные ситуации в различных видах адаптивной физической культур, основные виды и пути их решения. | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла |
| **УК-3**Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | ***ТАФК 05.002***Е/01.7 Контроль процесса отбора спортсменов инвалидов в спортивную сборную команду Е/02.7 Управление тренировочным процессом в спортивной сборной команде Е/03.7 Руководство систематической соревновательной деятельностью спортивной сборной команды Е/04.7 Управление тренерским составом, специалистами в области адаптивной физической культуры и адаптивного спорта при подготовке спортивной сборной команды Российской Федерации по виду адаптивного спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) | ***Знания:***- Аспектов управления персоналом в спортивной организации;-Современных педагогических технологий реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья; -Основных концепций развития личности с отклонениями в состоянии здоровья для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач.***Умения:***- Применять техники управления персоналом в спортивной организации;-Применять современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья; -Разрабатывать концепции развития личности с отклонениями в состоянии здоровья для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач.***Имеет опыт:***- Использования техники управление персоналом в спортивной организации;-Применения методик современных педагогических технологий реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья; -Разработки концепции развития личности с отклонениями в состоянии здоровья для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач. | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. |
| **ОПК-11**Способен планировать, осуществлять текущий контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. | ***СР 03.007***Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | ***Знает:***- Планирование деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований;- Организацию координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений. - Основные методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.***Умеет:***- Планировать деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований;- Организовывать и контролировать реализации управленческих решений; - Применять методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.***Имеет опыт:***- Планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований;- Организации и контроля реализации управленческих решений; - Применения методов разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. | Способен планировать, осуществлять текущий контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. |

1. **Типовые контрольные задания:**
	1. ***Перечень вопросов для промежуточной аттестации***
2. Организационно-управленческая деятельность: понятие и основные предметные области.
3. Функции управления, их понятие и содержание.
4. Методы управления, их классификация.
5. Понятие форм управления, их классификация. Устная форма управления (деловая беседа руководителя и подчиненного, служебное совещание).
6. Письменная форма управления (деловой документ, его структура и оформление).
7. Законодательство РФ, регламентирующего деятельность в области физической культуры и спорта.
8. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры в России.
9. Нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
10. Научная концепция развития адаптивной физической культуры в РФ.
11. Передовой отечественный работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
12. Оценка эффективности принятых организационно-управленческих решений по развитию адаптивной физической культуры и спорта инвалидов в РФ на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.
13. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры за рубежом.
14. Передовой зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
15. Прогнозирование и планирование в системе управления.
16. Научно-исследовательская и проектная деятельность, содержание работы.
17. Планирование деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
18. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований.
19. Организация и контроль реализации управленческих решений. Организация координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений.
20. Контроль, его содержание и задачи. Основные виды, формы и методы контроля.
21. Методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки.
22. Контроль и принятие управленческого решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
23. Планирование, координирование и контроль работы, связанной с подготовкой отчетности.
24. Требования рынка труда. Методы и стадии проведения маркетинговых исследований рынка труда.
25. Планирование и прогнозирование количественной и качественной потребности в персонале организации.
26. Основные методы определения численности персонала для обеспечения выполнения планов.
27. Сущность кадровой политики организации.
28. Методы и способы управления персоналом.
29. Деловая оценка персонала. Виды, методы, критерии и показатели оценки.
30. Обучение, повышение квалификации и переподготовка физкультурных кадров. Методы оказания профессиональной поддержки специалистов.
31. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.

**ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Студенты получают темы рефератов вначале изучения дисциплины в соответствии с учебным графиком. Защита рефератов осуществляется на семинарских занятиях.

1. Анализ передового отечественного и зарубежного опыта работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
2. Требования рынка труда в сфере адаптивной физической культуры. Методы проведения маркетинговых исследований рынка труда.
3. Оценка профессиональных и личностных качеств работников по результатам собеседования и аттестации.
4. Основные методы определения объема и достаточности кадрового состава для обеспечения выполнения планов организации.
5. Оценка эффективности принятых организационно-управленческих решений по развитию адаптивной физической культуры и спорта инвалидов в РФ на федеральном (региональном, муниципальном) уровнях.
6. Деловой документ, его структура и оформление.
7. Требования к техническим средствам и системам комплексного обеспечения безопасности в организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
8. Технологии применения информационно-коммуникационных, электронных образовательных и информационных ресурсов в сфере адаптивной физической культуры.
9. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.
10. Планирование мероприятий воспитательного характера деятельности с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
11. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры за рубежом.
12. Передовой зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
13. Прогнозирование и планирование в системе управления.
14. Научно-исследовательская и проектная деятельность, содержание работы.
15. Планирование деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
16. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований.
17. Организация и контроль реализации управленческих решений. Организация координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений.
18. Контроль, его содержание и задачи. Основные виды, формы и методы контроля.
19. Методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки.
20. Контроль и принятие управленческого решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
21. Планирование, координирование и контроль работы, связанной с подготовкой отчетности.
22. Требования рынка труда. Методы и стадии проведения маркетинговых исследований рынка труда.
23. Планирование и прогнозирование количественной и качественной потребности в персонале организации.
24. Основные методы определения численности персонала для обеспечения выполнения планов.
25. Сущность кадровой политики организации.
26. Методы и способы управления персоналом.
27. Деловая оценка персонала. Виды, методы, критерии и показатели оценки.
28. Обучение, повышение квалификации и переподготовка физкультурных кадров. Методы оказания профессиональной поддержки специалистов.
29. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.
	1. ***Тестовые задания***

**1. Какие бывают научные исследования в зависимости от сферы использования результатов?** (Выберите один или несколько ответов):

1. Фундаментальные

2. Экспериментальные

3. Прикладные

4. Разработки

**2. Укажите, что должно быть на месте пропуска в следующем утверждении:**

**«На этапе … определяются задачи и способы их выполнения, оцениваются сроки и имеющиеся ресурсы» (**Выберите один ответ):

1. Целеполагания

2. Проблематизации

3. Планирования

4. Реализации

**3. Календарный план проекта – это:** (Выберите один ответ):

1. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения, затратами на их выполнение и ответственными лицами

2. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения и затратами на их выполнение

3. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения и ответственными лицами

4. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения

**4. Макросреда проекта — это:**

1. Законодательная база страны

2. Внешняя среда

3. Налоговая политика государства, в котором осуществляется проект

4. Демографические, экономические, природные, политические факторы, а также факторы научно-технического прогресса и культурной среды

**5. Выберите лишнее. Типы проектов по содержанию:**

1. Монопредметный

2. Деятельностный

3. Индивидуальный

4. Метапредметный

**6. Выберите, что из перечисленного входит в план коммуникаций:** (Выберите один или несколько ответов):

1. Перечень регулярных совещаний

2. Распределение ответственности участников за задачи проекта

3. План работ по проекту

4. Перечень информационных каналов взаимодействия участников

**7. Законодательство о физической культуре и спорте основывается на следующих принципах:** (Выберите один или несколько ответов):

1. Единство нормативной правовой базы в области физической культуры и спорта на всей территории Российской Федерации

2. Установление государственных гарантий прав граждан в области физической культуры и спорта

3. Запрет на дискриминацию и насилие в области физической культуры и спорта, на противоправное влияние на результаты официальных спортивных соревнований

4. Все ответы верны

**8. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»**

**был принят:**

1. 1993 год

2. 1995 год

3. 1999 год

4. 2007 год

**9. Расположите этапы разработки целевых комплексных программ с использованием программно-целевого метода в последовательном порядке:**

 **а) постановка проблемы и формулирование исходного задания на разработку программы для ее решения; б) формирование состава заданий и комплекса мероприятий для реализации программы; в) уточнение комплексных параметров, характеризующих цели программы, определение задач ее реализации по периодам; г) оформление программных документов, согласование и утверждение программы; д) расчет основных показателей программы, ресурсного обеспечения, затрат, оценка экономического эффекта.**

1. а) б) в) г) д)

2. а) г) д) в) б)

3. а) в) б )д) г)

4. в) а) б) г) д)

**10. Общими функциями менеджмента являются:**

1. Управление, планирование, координация, контроль

2. Планирование, организация, координация, мотивация и контроль

3. Организация, мотивация, кооперация и контроль

4. Маркетинг и реклама

**9. К факторам внешней среды организации прямого воздействия не относятся:** (Выберите один или несколько ответов):

1. Конкуренты

2. Природно-климатические условия

3. Трудовые ресурсы (рынок труда)

4. Политическая и экономическая обстановка

**10. Целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого, называется…**

1. Системой

2. Коллективом

3. Общественностью

4. Подразделением

**11. Специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта является:**

1. Государственный комитет РФ по физической культуре и спорту

2. Федеральное агентство по физической культуре, спорту и туризму РФ

3. Министерство спорта РФ

4. Комитет РФ по делам молодежи, физической культуре и туризму

**12. Методы управления, основанные на таких каналах воздействия как организационная структура, регламентирование, нормирование и инструктирование называется:**

1. Социально-психологические методы

2. Административные методы

3. Экономические методы

4. Правовые методы

13. **К основным методам планирования относятся:** (Выберите один или несколько ответов)**:**

1. Нормативные

2. Расчетно-аналитические

3. Экономико-математические

4. Программно-целевые

**14. Что такое кадровая политика: а) система правил и норм работы с персоналом; б) обеспечивает процессы воспроизводства, управления и развития персонала; в) осуществляется в соответствии с выбранной стратегией организации.**

1. Верно только а)

2. Верно только б)

3. Верно только в)

4. Все ответы верны

**15. Если руководство организации осуществляет постоянный контроль за кадровой ситуацией и принимает меры по ликвидации негативных состояний, то такая кадровая политика называется:**

1. Активной

**2.** Реактивной

3. Превентивной

4. Пассивной

**16. Задачи по управлению персоналом, которые должны решаться на стадии стабилизации организации - это:**

1. Привлечение нового персонала

2. Аттестация персонала

3. Организация работы по обучению и развитию персонала

4. Развитие способностей персонала к изменениям

**17. Нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья:**

1. Конституция РФ;

2. ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»

3. ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ»

4. Все ответы верны

**18. Документы, определяющие порядок и правила планирования, получения, учета, распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, а также составления и предоставления внутренней и внешней отчетности:**

1. Планово-учетные документы (ПУД)

2.Нормативно-методические документы (НМД)

3. Организационные документы (ОД)

4. Должностная инструкция (ДИ)

**19. Подзаконные акты - это:**

1. Документы, принимаемые органами государственной власти на основе и во исполнение законов

2. Специфика правового регулирования в отечественной сфере ФК и С

3. Инструкции, уставы, конвенции, хартии, декларации

4. Конвенции, хартии, декларации, постановления, распоряжения

**29. Совокупность кадровых, материально-технических, информационных и организационных ресурсов, предназначенных для решения стоящих перед обществом задач научно-технического развития – это:**

1. Научно-технический прогресс

2. Научно-исследовательская деятельность

3. Предмет научного исследования

4. Научно-технический потенциал

**21. Основные принципы совершенствования и развития адаптивной физической культуры и спорта среди лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:**

1. Принцип единой системы управления

2. Принцип индивидуализации и мотивации

3. Принцип научно-обоснованных подходов

4. Все ответы верны

**22.** **Контроль - это:**

1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации

2. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий

3. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

4. Все ответы верны

**23.** **Для сокращения потребности в контроле целесообразно:**

1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала

2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала

3. Нет правильных ответов

4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала

**24. Деловая оценка – это:**

1. Анализ затрат, связанных с наймом персонала

2. Целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала

3. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

4. Установление функциональной роли работника

**25. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям**

**работы, является метод:**

1. Анализ анкетных данных

2. Профессиональное тестирование (испытание)

3. Экспертиза почерка

4. Резюме

**26.** **Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:**

1. Семантические

2. Коммуникативные

3. Невербальные

4. Профессиональные

**27.** **Развитие персонала - это:**

1. Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

2. Процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

3. Обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;

4. Процесс аттестации персонала;

**28.** **Что включает в себя система управления персоналом:**

1. Функциональные подразделения и их руководителей;

2. Функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;

3. Руководство производственными подразделениями организации;

4. Только менеджеров высшего звена управления

**29. Признаки научной обоснованности управленческих решений - это:**

1. Наличие моделей, расчетов в обосновании решений

2. Ответственность за исполнение решений

3. Сроки разработки решений

4. Методы разработки решений

**30. К основным подходам по оценке эффективности управления персоналом относится:**

1. Окупаемость затрат на рабочую силу

2. Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат

3. Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива

4. Все ответы верны.

**«Тест:** [**Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей»**](http://vsetesti.ru/143/)

*Инструкция к тесту*. Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики 30-45 минут.

*Тестовый материал:*

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве) ?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

*Ключ к тесту*

|  |  |
| --- | --- |
| Коммуникативные склонности | Ответы |
| (+) да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 |
| (-) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 |
| Организаторские склонности | (+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 |
| (-) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40 |

*Обработка результатов теста.* Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по *коммуникативным* и отдельно по *организаторским* склонностям с помощью ключа для обработки данных.

За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей.

*Уровни коммуникативных и организаторских склонностей*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сумма баллов | 1-4 | 5-8 | 9-12 | 13-16 | 17-20 |
| Уровень | Очень низкий | Низкий | Средний | Высокий | Высший |

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

***Кейсы, ситуационные задачи, практические задания***

**ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ (КЕЙСЫ):**

**Кейс 1.** Вас назначают руководителем спортивной организации, в которой специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

*Задание:* определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность

**Кейс 2.** Вдумайтесь в определение некоторых управленческих понятий. Проблема в управлении — ситуация неопределенности, при которой с момента выдвижения идеи до получения результата далеко не все структурные составляющие и связи между ними известны. Принятие решения — творческий процесс выделения из числа возможных решений одного, принимаемого к исполнению. Коммуникативность в управлении — способность системы управления оперативно реагировать на внешние воздействия, изменяя в соответствии с новыми требованиями каналы циркуляции информационных потоков, структуру звеньев и существующие между ними взаимодействия. Координация — функция управления, нацеленная на то, чтобы связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия в организации.

*Задание:* подтвердите примерами из своего жизненного опыта правомерность этих определений. Выделите главные элементы взаимодействия между этими понятиями в процессе принятия и реализации решений.

**Кейс 3.** Управление персоналом — одна из сфер менеджмента, где этика управления

является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее, и, предположим, наниматель А. может предпочесть, чтобы наниматель В. занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А., мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В. может рассуждать аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров.

*Задание.* Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

**Кейс 4.** Персонал организации систематически не укладывается в устанавливаемые руководителем плановые сроки выполнения заданий.

*Что должен предпринять руководитель?*

**Кейс 5.** Один из подчиненных вам руководителей плохо обращается с персоналом: он груб, нечуток к людям, постоянно обижает их, заносчив, высокомерен. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель — хороший специалист, досконально знает свое дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчиненным.

*Какое решение следует принять?*

**Кейс 6.** Подчиненные приходят к вам, донимая мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами, мешают работать, не дают сосредоточиться.

*Как поступать в подобных случаях?*

**Кейс 7.** В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами:

• подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека

путем поощрения высокой производительности труда;

• поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к

другу;

• нести ответственность за обучение и повышение профессионализма

персонала;

поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную

творческую деятельность;

• стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных

ситуациях;

• предоставлять каждому работнику возможность для реализации

его индивидуальных способностей;

• лучше расставлять кадры;

• повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала;

• обеспечивать справедливую оплату труда;

• оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

*Вопросы:*

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?

2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

**Кейс 8. Анализ цикла менеджмента предприятия**

Цель работы – научиться распределять функции руководителя (менеджера) в соответствии с циклом менеджмента (на конкретном примере).

*Задание.*

1. Заполните схему цикла менеджмента (табл. 1).

Таблица 1. Распределение функций начальника отдела кадров по стадиям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Функция управления | Функции начальника отдела кадров |
| 1. |  |  |
| 2. |  |  |
| 3. |  |  |
| 4. |  |  |
| … |  |  |

2. Впишите в табл. 2 менеджеров согласно уровням управления: бригадир, мастер, начальник отдела кадров, начальник цеха, генеральный директор, финансовый директор, главный бухгалтер.

Таблица 2. Типы менеджеров по уровням управления

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровеньуправления | Кто относитсяТипменеджера | Основные задачи | Типменеджера |
| Высший | Руководитель организации и Формирование целейего заместители | Формирование целейорганизации, разработкадолгосрочных планов,взаимодействие организации свнешней средой |  |
| Средний | Все остальныеруководители организации, нижестоящих руководителей,не отнесенные к высшему и руководство отдельныминизовому уровням | Координация работынижестоящих руководителей,руководство отдельнымиподразделениями |  |
| Низший | Руководители, не имеющие в подчинениируководителей | Непосредственная организация работников, занятых основнойдеятельностью, контроль заиспользованием сырья иоборудования |  |

3. Решите приведенную ниже ситуацию.

4. Подготовьте ответы на контрольные вопросы.

Ситуация

Начальник подразделения Иванов в перерыве производственного совещания поинтересовался мнением начальников цехов о функциях управления. Начальник цеха Петров записал в своем блокноте: «Любому субъекту и объекту управления присущи общие единые функции управления. Функций управления множество, но в их основе всегда было, есть и будет трехзвенное деление». Мастер Сидоров прочитал написанное вслух и уточнил: «Каждому объекту и субъекту управления присуще свое соотношение функций, их рациональное сочетание или разделение. В процессе развития в каждом объекте управления происходят изменения в условиях действия общих функций, сочетания их отдельных элементов и решаемых задач».

Постановка задачи.

1. Приведите перечень функций, основных для объекта и субъекта управления?

2. Опишите, какие функции управления характеризуют предварительное, оперативное и заключительное управление.

3. Расположите в логической последовательности следующие понятия (от общего к более конкретному): «функции органа управления», «функции управления», «функции работника аппарата управления» и «функции объекта управления».

4. Роль, каких функций возрастает (снижается, остается без изменения) в условиях становления рыночных отношений?

Контрольные вопросы

1. Что представляют собой управленческие функции?

2. Что такое планирование?

3. Место планирования в стране с рыночной экономикой;

4. Организация как объект менеджмента;

5. Что такое мотивация?

6. Какова роль контроля в управлении?

7. В чем состоит взаимосвязь между планированием и контролем?

**ДЕЛОВАЯ ИГРА**

**«Я – руководитель»**

*Цель:* самоанализ личностных качеств, необходимых для управленческой компетенции.

*Задачи:* 1) расширение знаний о лидерстве; 2) осознание своих положительных и отрицательных качеств во взаимодействии с другими людьми; 3) развитие навыков речевой рефлексии.

*Оборудование:* 10 листов бумаги и ручка для каждого участника.

Игровые действия. Всякая групповая структура представляет собой своеобразную иерархию статусов, на вершине которой находится руководитель. Руководитель – это член группы, за которым все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.

Шаг 1. Вашему вниманию предлагаются 20 личностных качеств, которыми, на наш взгляд, должен обладать руководитель. Прочитайте. Проранжируйте. Выберите 10 наиболее значимых качеств для вас как для будущих руководителей и запишите их на листочки: 1) профессиональная компетентность; 2) наличие организаторских способностей; 3) дисциплинированность; 4) уверенность в себе; 5) умение и желание руководить; 6) эмпатия; 7) принципиальность; 8) последовательность в действиях и поступках; 9) коммуникабельность; 10) умение идти на разумный компромисс; 11) умение слушать; 12) соответствующий имидж; 13) эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость; 14) справедливость; 15) пунктуальность; 16) умение разумно рисковать; 17) авторитетность; 18) предвидение результата; 19) креативность; 20) активная жизненная позиция.

Шаг 2. Разложите листочки на столе. Внимательно прочитайте записанные качества. Представим себе ситуацию, в результате которой мы вынуждены пожертвовать тремя качествами. Мы их «отдаём», и у нас их больше никогда не будет. Просмотрите, пожалуйста, ещё раз свои качества и решите, без каких личностных качеств вы сможете быть руководителем. Три листочка с выбранными качествами разорвите – этих качеств вы себя «лишили».

 Шаг 3. У вас осталось семь качеств личности, которые необходимы вам как руководителю. По условиям игры семь качеств – это много, и мы «забираем» у вас еще три. Просмотрите свои качества и «подарите» нам еще три. Листочки с качествами разорвите – вы лишили себя этих качеств. В данном случае целесообразен промежуточный этап рефлексии. 1.Легко ли вам было расстаться именно с этими качествами? Насколько? 2.Как вы считаете, достаточно ли вам оставшихся качеств?

Шаг 4. Итак, у вас осталось четыре листочка с записанными личностными качествами, которые характеризуют вас как руководителя. Из оставшихся вам необходимо оставить одно качество личности, которое является определяющим в вашем представлении о руководителе. Остальные листочки отложите в сторону. Промежуточный этап рефлексии. – Проблема выбора в данной ситуации крайне сложна. Но необходимо оставить одно, самое главное, на ваш взгляд, качество.

Шаг 5. У каждого из вас осталось одно качество. Необходимо аргументированно доказать, что именно это качество является определяющим в личности руководителя (защита «своих» качеств). 1.Достаточно ли одного качества для характеристики личности руководителя? 2.Насколько обоснованы качества руководителя у других членов группы? 3.Можно ли составить из данных качеств личности «сборный» портрет руководителя? Если нет, то почему?

Шаг 6. Вы заметили, сколько различных качеств руководителя выделила группа. У каждого члена группы имелось своё качество, но мы пришли к тому, что данное качество не в полной мере отражает личность руководителя в вашем понимании. На столе у вас осталось три неразорванных листа с качествами. Из этих качеств выберите себе два качества, которые у вас останутся навсегда. Последний листок разорвите.

Шаг 7. Рефлексия. Итак, у вас, как у руководителя, остались следующие три качества (у каждого свои). Эти качества вы осознанно признаёте необходимыми в личности руководителя. Необходимость именно этих качеств каждый из вас для себя обосновал, «отрабатывая лишние». Естественно, у каждого эти качества будут различными.

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

**Критерии оценки промежуточной аттестации:**

Средняя оценка выставляется экзаменатором по медиане оценок за ответ на каждый вопрос и с учетом оценок за дополнительные вопросы.

- Оценка **«отлично»** выставляется, если студент без ошибок ответил на два вопроса билета, и также ответил на два дополнительных вопроса, заданных с целью раскрытия полного понимания студентом содержания дисциплины.

- Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент при ответе на два вопроса билета допустил не более двух неточностей/ошибок, а также неуверенно ответил на два дополнительных вопроса.

- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент при ответе на два вопроса билета допустил три-четыре незначительные ошибки/неточности, а также неуверенно ответил на два дополнительных вопроса.

- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если студент при ответе на два вопроса билета допустил четыре ошибки, а также не ответил на два дополнительных вопроса, что свидетельствует об отсутствии знаний у студента в соответствии с ФГОС 3++ и программой обучения по данной дисциплине.

**Критерии оценки защиты рефератов:**

* Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если содержание реферата полностью раскрывает избранную тему, работа носит творческий характер, содержит большое количество (до 10 ед.) использованных источников, копирование из Интернета сведено до минимума.
* Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при раскрытии темы реферата.
* Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при представлении реферата по избранной теме и 50% ответов на вопросы преподавателя.
* Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отсутствии реферата, доклада, сообщения по заданной теме и при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС 3++ и программой обучения по данной дисциплине.

**Критерии оценки тестовых заданий:**

- Для прохождения тестирования студент должен дать правильные ответы, минимум на 50% вопросов, представленных в тестировании.

- Если студент не ответил на половину вопросов теста, то тест считается не пройденным.

**Критерии оценки решения ситуационных задач:**

* Оценка **«отлично»** ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
* Оценка **«хорошо»** ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании); Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
* Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе лекционным материалом. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
* Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны.

**Критерии оценки практических заданий и задач:**

- Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если в самостоятельной работе даны полные ответы на все поставленные в задании вопросы;

- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при правильных ответах на все вопросы, за исключением одного;

- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при ответе на половину вопросов самостоятельной работы;

- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС ВО 3++ и программой обучения по данной дисциплине.

**Критерии оценки участия в ролевых и деловых играх:**

Оценка выставляется по степени участия в ролевой или деловой играх.

* Оценка **«отлично»** выставляется, если студент активно принимал участие в ходе работы;
* Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если в ходе работы у него возникали затруднения;
* Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если в ходе работы наблюдалось неактивное участие студента;
* Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отказе участвовать в ролевой или деловой игре.