Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра педагогики и психологии

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Начальник Учебно-методического управления  канд. биол. наук, доцент И.В. Осадченко  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «17» июня 2024 г. | УТВЕРЖДЕНО  Председатель УМК  проректор по учебной работе  канд. пед. наук, доцент А.П. Морозов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «17» июня 2024 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**Б1.В.ДЭ.05.01**

**Направление подготовки**

49.04.01 Физическая культура

**Образовательная программа:**

«Психолого-педагогический аспект культурно-просветительской деятельности

в сфере физической культуры»

**Квалификация выпускника**

**магистр**

**Форма обучения**

очная

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Декан факультета  магистерской подготовки,  канд. фармацевт. наук, доцент  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Вощинина  «17» июня 2024 г. |  | Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 5  от «28» мая 2024 г.)  Заведующий кафедрой,  канд. пед. наук, доцент  В.В. Буторин  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «28» мая 2024 г. |

**Малаховка, 2024**

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО – магистратура, по направлению подготовки 49.04.01 Физическая культура*,* утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 944 от 19.09.2017

**Составитель:**

И.А. Климашин, канд. пед. наук, доц.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Рецензенты:**

С.О. Хрусталёва, канд. пед. наук, доц. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

К.С. Дунаев, д-р. пед. наук. проф. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 49.04.01):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код ПС** | **Профессиональный стандарт** | **Приказ Минтруда России** | **Аббрев. исп. в РПД** |
| **05 Физическая культура и спорт** | | | |
| 05.008 | [**"Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта"**](http://internet.garant.ru/document/redirect/71249184/0) | Приказ Министерства Труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2023 г. N 363н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 мая 2023 г., регистрационный N 73527), *действует с 1 сентября 2023 г. до 1 сентября 2029 г.* | **Р** |

**1. Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:**

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

**ПК-2** Способен осуществлять организацию и руководство физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельностью по месту работы, жительству и отдыха, а также в образовательных организациях

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЗУН | Соотнесенные профессиональные стандарты | Формируемые компетенции |
| **Знания:** Методов и способов управления персоналом, спортивной организации; методов оказания профессиональной поддержки в работе специалистов, участвующих в реализации командной стратегии профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности.  **Умения:** Организации, координирования и контроля работы персонала спортивных учреждений – оценки эффективности решений по управлению персоналом - оценки профессиональных и личностных качеств работников по результатам аттестации, собеседования - выявление проблем межличностного взаимодействия в организации деятельности по обеспечению и сопровождению тренировочного процесса и создания мероприятий по ее совершенствованию.  **Навыки** и/или опыт деятельности:  Владения современными HR технологиями, в том числе технологиями применения информационно-коммуникационных, электронных образовательных и информационных ресурсов - разработки методик эффективного управления персоналом физкультурно-спортивной организации. | ***Не используются*** | **УК-3** |
| **Знания:**  Нормативных документов в области регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта, а также минимальных требований к составу штата физкультурно-спортивной организации соответствующего вида. [Трудового законодательства](https://base.garant.ru/12125268/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/#block_5) Российской Федерации.  Основ кадровой работы; методов убеждения, аргументации своей позиции.  **Умения:**  Оценки эффективности решений по управлению персоналом; выявления проблем в организации проведения консультирования и тестирования, разработки мероприятий по ее совершенствованию.  Координации и контроля обеспечения персоналом структурных подразделений организации; выявления проблем в организации кадровой работы и разработки мероприятий по их совершенствованию; обоснования мотивов принятых кадровых решений.  Оценки профессиональных и личностных качеств кандидата на замещение вакантной должности по результатам аттестации, собеседования; постановки рабочих задач подчиненным их выполнения.  **Навыки** и/или опыт деятельности:  Контроля проведения собеседований, аттестаций и других контрольных мероприятий для кандидатов на замещение вакантной должности; обеспечения и проведения мероприятий, направленных на укрепление и сплочение трудового коллектива; инициирования мероприятий в целях профессионального и личностного развития работников путем их направления на лекции, семинары в соответствии с профессиональной специализацией и целями организации или подразделения; проведения контрольных мероприятий в отношении работников, в том числе аттестаций, служебных проверок, утверждение итогов и принятия решений по аттестации и служебным проверкам в пределах собственных полномочий; определения наиболее эффективных способов использования персонала, а также наиболее эффективной формы обеспечения необходимыми кадрами. | ***Р 05.008***  ***А/04.6 Управление структурным подразделением по реализации кадровой политики и обеспечению ресурсного обеспечения физкультурно-оздоровительной, физкультурно-спортивной деятельности.*** | **ПК-2** |

**2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:**

Дисциплина «Психология управления персоналом в сфере физической культуры» в структуре образовательной программы относится к дисциплинам по выбору в части, формируемой участниками образовательных отношений.

Объем дисциплины составляет 72 часа. Дисциплина преподается в 2 семестре.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

**3. Объем дисциплины и виды учебной работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | **Всего** | **Семестр** |
| **2** |
| **Контактная работа преподавателя с обучающимися** | **18** | 18 |
| В том числе: |  |  |
| Лекции | 4 | 4 |
| Семинары (С) | 14 | 14 |
| **Самостоятельная работа** | **54** | 54 |
| Промежуточная аттестация | **зачёт** | + |
| **Общая трудоемкость:** часы/зачетные единицы | **72** | 72 |
| **2** | 2 |

**4. Содержание дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тема (раздел) | Содержание раздела |
| 1. | Введение в психологию управления в сфере ФК и С | Общее понятие о психологии управления в области спорта. Менеджмент. Спортивно - педагогический менеджмент. Менеджер. Менеджер в спортивной организации. Этапы развития психологии менеджмента. История развития взглядов на организационную систему внутриорганизационных отношений. Три школы в теории организаций. Теории европейского, американского, японского менеджмента. Концепции экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности. Общая характеристика процесса управления персоналом. Понятие кадрового планирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ. Управленческий аудит. Оценка потребности в персонале. Должностные инструкции, требования к персоналу в области ФК. |
| 2. | Психологические методы отбора персонала.  Психологическая профессиональная адаптация.  Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С | Анкетирование. Резюме. Ситуативные методы. Метод суждения коллег. Интервью. Психологические требования к составлению и проведения интервью. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд в области спорта. Использование конкурсных и игровых процедур. Тестирование в процессе отбора персонала спортивной организации. Ассессмент центр. Биографический опрос. Исследование субъективной характеристики жизненного пути. Каузометрия. Наблюдение. Формирование управленческих команд в спортивных организациях. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ. Формирование требований к кандидату. Профессиограмма. Требования к психологическим характеристикам кандидата работающего в спортивной организации. Проектирование процедуры экспертной оценки для спортивной организации. Порядок работы. Обработка и интерпретация результатов. Ориентация новых работников в организации, программа адаптационных мероприятий спортивной организации. Определение потребности в обучении и обучение персонала в спортивной организации. Требование к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых спортивных организациях. Социально-психологическая профессиональная адаптация. Оценка уровня развития адаптационных способностей личности. Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации. Профессиональная карьера. Планирование карьеры в спортивной организации. Основные мероприятия по планированию карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Этапы карьеры. Типы карьеры в спортивных организациях. Карьера и мотивация |
| 3. | Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С.  Мотивация и стимулирование труда | Управление исполнением и развитием сотрудников организации в сфере ФК. Причины оценки. Формы оценки. Шкалы рейтингов в оценке исполнения. Оценочные интервью. Стили оценки. Аттестация кадров организации в сфере ФК. Понятие. Виды. Этапы. Основные концепции мотивации труда. Методы мотивации и организации труда. Стратегия управления человеческими ресурсами.  Система аттестаций и собеседований (САС). Психологическое значение повышения оценки важности выполняемой работы организации в сфере ФК. Психологические методы улучшения параметров работы. Мотивирующие факторы в спортивных организациях, принципы воздействия на мотивацию людей. |

1. **Разделы дисциплины и виды занятии**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов  дисциплины | Виды учебной работы | | | Всего  часов |
| Л | С | СРС |
| 1. | Введение в психологию управления в сфере ФК и С | 1 | 2 | 12 | 18 |
| 2. | Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С | 2 | 8 | 26 | 34 |
| 3. | Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда | 1 | 4 | 16 | 20 |
|  | **Итого** | 4 | 14 | 54 | 72 |

**6**. **Перечень основной и дополнительной литературы:**

**6.1. Основная литература**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **п/№** | **Наименование издания** | **Кол-во экземпляров** |
| библиотека |
|  | *Базаров, Т. Ю.* Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510873> (дата обращения: 20.05.2024). | 1 |
|  | Головина, Т. В. Психология управления в спорте : учебно-методическое пособие / Т. В. Головина, В. Н. Смоленцева. — Омск : Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2011. — 188 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: [http://www.iprbookshop.ru/65062.html](http://www.iprbookshop.ru/65062.html%20) (дата обращения: 20.05.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей | 1 |
|  | *Коноваленко, М. Ю.* Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510923> (дата обращения: 20.05.2024). | 1 |
|  | Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов М. : ИНФРА-М, 2007 | 30 |
|  | Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом / Х. З. Барабанер, В. В. Васеха, В. В. Иванов, Ю. Е. Келин ; под ред. А. В. Батаршева, А. С. Лукьянов. - Москва : Изд-во ин-та Психотерапии, 2005. - 613 с. : ил. - Библиогр.: в конце каждой главы. - ISBN 5-89939-121-9 : 220.81. - Текст (визуальный) : непосредственный. | 26 |
|  | Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511237> (дата обращения: 20.05.2024). | 1 |

**6.2. Дополнительная литература**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование издания** | **Кол-во экземпляров** |
| библиотека |
|  | Душкина, М. Р.  Психология рекламы и связей с общественностью в маркетинге : учебник для вузов / М. Р. Душкина. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12786-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519037> (дата обращения: 20.05.2024). | 1 |
|  | Душкина, М. Р.  Технологии рекламы и связей с общественностью в маркетинге : учебник для вузов / М. Р. Душкина. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 462 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12811-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518901> (дата обращения: 20.05.2024). | 1 |
|  | Коноваленко, М. Ю.  Психология рекламы и PR : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, М. И. Ясин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 393 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00765-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510921> (дата обращения: 20.05.2024). | 1 |
|  | Лебедев-Любимов А. Н.    Психология рекламы / А. Н. Лебедев-Любимов. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2006. - 384 с. : ил. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 374-383. - ISBN 5-4601094-5 : 266. 84. | 15 |
|  | Пилипенко Н. Н.    Основы маркетинга : учебно-методическое пособие / Н. Н. Пилипенко, Е. Л. Татарский. - 5-е изд. - М. : Дашков и К, 2007. - 179 с. : ил. - ISBN 5-91131-386-3 : 74.58. | 10 |
|  | Черепов, В. А. Психология управленческой деятельности : лекция / В. А. Черепов ; СПбГАФК им. П. Ф. Лесгафта. - Санкт-Петербург, 1996. - Библиогр.: с. 19. - ISBN 5-7065-0342-7. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) : [сайт]. — [URL: http://lib.mgafk.ru](URL:%20http://lib.mgafk.ru%20) (дата обращения: 20.05.2024). — 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](http://www.edu.ru/)

9. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) [http://lib.mgafk.ru](http://lib.mgafk.ru/)

10. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>

11. Электронно-библиотечная система Elibrary [https://elibrary.ru](https://elibrary.ru/)

12. Электронно-библиотечная система IPRbooks [http://www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru/)

13. Электронно-библиотечная система РУКОНТ [https://lib.rucont.ru](https://lib.rucont.ru/)

1. Энциклопедия психодиагностики <http://psylab.info>
2. Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского <http://www.gnpbu.ru/>

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

**8.1**.Для обеспечения традиционных и активных форм проведения занятий по дисциплине требуются мультимедийные аудитории и техническое обеспечение: видеопроектор и ноутбук.

**8.2. Программное обеспечение.**

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

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

**8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья** осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии, организованы занятия на 1 этаже главного здания. Созданы следующие специальные условия:

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

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

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

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

**-** принтер Брайля;

**-** портативное устройство для чтения и увеличения.

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

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

*-* «ElBrailleW14J G2;

**-** FM- приёмник ARC с индукционной петлей;

- FM-передатчик AMIGO T31;

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

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

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

*Приложение к Рабочей программе дисциплины*

*«Психология управления персоналом в сфере физической культуры»*

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра педагогики и психологии

УТВЕРЖДЕНО

решением Учебно-методической комиссии

протокол № 5/24 от «17» июня 2024 г.

Председатель УМК,

проректор по учебной работе

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

«17» июня 2024

|  |
| --- |
|  |

**Фонд оценочных средств**

**по дисциплине**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**Направление подготовки**

49.04.01 Физическая культура

**Образовательная программа:**

«Психолого-педагогический аспект культурно-просветительской деятельности

в сфере физической культуры»

**Форма обучения**

очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры

(протокол № 5 от «28» мая 2024 г.)

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

«28» мая 2024

Малаховка, 2024 год

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенция | Трудовые функции (при наличии) | Индикаторы достижения |
| **УК-3** | Не используются | Дает характеристику методам и способам управления, методам проф. поддержки персонала участвующих в реализации командной стратегии профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Планирует работу персонала спортивных организаций – оценки эффективности решений по управлению персоналом. Дает оценку профессиональных и личностных качеств работников. Выявляет проблемы межличностного взаимодействия в коллективе и реализует мероприятия по его совершенствованию **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Применяет информационно-коммуникационные, электронные, образовательные и информационные ресурсы. Разрабатывает методы эффективного управления персоналом физкультурно-спортивной организации **(ситуационные задачи и творческие задания)** |
| **ПК-2** | ***Р 05.008***  ***А/04.6 Управление структурным подразделением по реализации кадровой политики и обеспечению ресурсного обеспечения физкультурно-оздоровительной, физкультурно-спортивной деятельности.*** | Знает нормативные документы в области регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта **(вопросы для промежуточной аттестации, устного и письменного опросов)**  Формирует задачи по оценке эффективности решений по управлению персоналом **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Планирует мероприятия по повышению эффективности использования персонала; по разработке или модификации системы мотивации работников; разработке требований к функциям работников **(ситуационные задачи и творческие задания)**.  Разрабатывает проекты мероприятий по выявлению проблем в организации кадровой работы **(ситуационные задачи и творческие задания)**  Формулирует предложения о применении мер поощрения и взыскания к работникам **(ситуационные задачи и творческие задания)** |

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

**2. Типовые контрольные задания:**

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

1. Общее понятие о психологии управления в сфере физической культуры.
2. Менеджмент. Спортивно - педагогический менеджмент.
3. Менеджер. Менеджер в физкультурно-оздоровительной организации.
4. Этапы развития психологии менеджмента.
5. История развития взглядов на организационную систему внутриорганизационных отношений. Три школы в теории организаций.
6. Теории европейского, американского, японского менеджмента.
7. Концепции экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности.
8. Общая характеристика процесса управления персоналом.
9. Понятие кадрового планирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.
10. Управленческий аудит. Оценка потребности в персонале.
11. Должностные инструкции, требования к персоналу физкультурно-оздоровительной организации.
12. Анкетирование. Резюме. Ситуативные методы. Метод суждения коллег. Интервью.
13. Психологические требования к составлению и проведения интервью.
14. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд в области физической культуры. Использование конкурсных и игровых процедур.
15. Тестирование в процессе отбора персонала физкультурно-оздоровительной организации.
16. Ассессмент центр.
17. Биографический опрос. Исследование субъективной характеристики жизненного пути. Каузометрия. Наблюдение.
18. Формирование управленческих команд в спортивных организациях.
19. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.
20. Формирование требований к кандидату. Профессиограмма. Требования к психологическим характеристикам кандидата работающего в физкультурно-оздоровительной организации.
21. Проектирование процедуры экспертной оценки для физкультурно-оздоровительной организации. Порядок работы. Обработка и интерпретация результатов.
22. Ориентация новых работников в организации, программа адаптационных мероприятий физкультурно-оздоровительной организации.
23. Определение потребности в обучении и обучение персонала в физкультурно-оздоровительной организации.
24. Требование к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых физкультурно-оздоровительных организациях.
25. Социально-психологическая профессиональная адаптация.
26. Оценка уровня развития адаптационных способностей личности.
27. Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации.
28. Профессиональная карьера. Планирование карьеры в физкультурно-оздоровительной организации.
29. Основные мероприятия по планированию карьеры.
30. Процесс планирования и развития карьеры. Этапы карьеры. Типы карьеры в физкультурно-оздоровительных организациях.
31. Карьера и мотивация.
32. Управление исполнением и развитием сотрудников физкультурно-оздоровительной организации. Причины оценки. Формы оценки. Шкалы рейтингов в оценке исполнения. Оценочные интервью. Стили оценки.
33. Аттестация кадров физкультурно-оздоровительной организации. Понятие. Виды. Этапы.
34. Основные концепции мотивации труда. Методы мотивации и организации труда.
35. Стратегия управления человеческими ресурсами фирмы.
36. Система аттестаций и собеседований (САС).
37. Психологическое значение повышения оценки важности выполняемой работы в физкультурно-оздоровительной организации.
38. Психологические методы улучшения параметров работы.
39. Мотивирующие факторы в физкультурных организациях, принципы воздействия на мотивацию людей.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине студент должен изучить вопросы к зачету, представленные в фонде оценочных средств, опираясь на содержание основной и дополнительной литературы, предусмотренной программой дисциплины. В случае неудовлетворительного ответа студента на заданные вопросы, преподаватель имеет право отправить студента на повторную сдачу зачета.

**Критерии оценки:**

1. Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит: знание программного материала; знание понятийного и терминологического аппарата всего курса; знание содержания основной и дополнительной литературы по курсу; связь теории с практикой;

Оценка «зачтено» не ставится в случаях наличия: пропусков аудиторных занятий, за исключением «отработанных» тем; отсутствия подготовки к работе и активности на семинарских занятиях; невыполненных заданий по самостоятельной работе, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

2. Оценка «не зачтено» ставится студенту, имеющему: существенные пробелы в знании основного материала по программе, допустившему принципиальные ошибки при изложении материала, не владеющему понятийным аппаратом и основной терминологией курса; имеющему систематические пропуски аудиторных занятий без «отработанных» тем, невыполненные задания для самостоятельной работы студента.

**2.2. Вопросы для устного опроса**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1. Дайте характеристику понятию психология управления в сфере физической культуры.

2. Что такое менеджмент? Спортивно - педагогический менеджмент?

3. Кто такой менеджер по персоналу? Менеджер по персоналу в физкультурно-оздоровительной организации?

4. Назовите этапы развития психологии менеджмента.

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

6. Роль личности и ее роль в организационном поведении.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Дайте характеристику психологическим методам подбора персонала в организации: Анкетирование. Резюме. Ситуативные методы. Метод суждения коллег. Интервью.

2. Какие психологические требования к составлению и проведения интервью.

3. Какие методы подбора руководителей и формирования управленческих команд в области физической культуры вы знаете? Для чего используют конкурсные и игровые процедуры?

4. Как используют тестирование в процессе отбора персонала физкультурно-оздоровительной организации.

5. Дайте определение понятию кадрового программирования.

6. Назовите этапы разработки и реализации кадровых программ.

7. Как происходит формирование требований к кандидату.

8. Что такое профессиограмма.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Как происходит управление исполнением и развитием сотрудников физкультурно-оздоровительной организации?

2. Причины оценки.

3. Формы оценки.

4. Шкалы рейтингов в оценке исполнения.

5. Оценочные интервью. Стили оценки.

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» ставится студенту, если он твердо знает учебный материал, владеет понятиями и терминологией, при изложении ответа на вопрос не допускает существенных ошибок.

- оценка «не зачтено» ставится студенту, если он: не знает значительной части учебного материала, не владеет основной терминологией и понятиями, при ответе на вопрос допускает существенные ошибки, не может ответить на уточняющие вопросы.

**2.3. Вопросы для письменного опроса**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1. Что вы знаете об истории развития взглядов на организационную систему внутриорганизационных отношений?

2. Дайте характеристику трем школам в теории организаций.

3. Охарактеризуйте теории европейского, американского, японского менеджмента.

4. Что включают в себя концепции экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Что такое ассессмент центр. Биографический опрос. Исследование субъективной характеристики жизненного пути. Каузометрия. Наблюдение?

2. Как происходит формирование управленческих команд в спортивных организациях. Назовите этапы.

3. Какие требования предъявляются к психологическим характеристикам кандидата работающего в физкультурно-оздоровительной организации.

4. Как происходит проектирование процедуры экспертной оценки для физкультурно-оздоровительной организации. Порядок работы. Обработка и интерпретация результатов.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Как происходит аттестация кадров физкультурно-оздоровительной организации. Понятие. Виды. Этапы.

**2.4. Ситуационные задачи и творческие задания**

**2.4.1. Ситуационные задачи**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1.

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровным врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» − это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Живем в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром. Жить близко от работы пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин - очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, - прекрасная возможность почитать бизнес-журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и в какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два фитнес инструктора. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно было написано: «Опыт работы в сфере ФК»! А тут ФК и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, инструкторы, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе «СУПЕР» состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 Стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по маркетингу и рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании.

Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с Гениральным директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на планерке. По результатам – задушевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания.Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить:предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование должность маркетолога.

18:00 Отлично. Смотрины прошли успешно. Легкий намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает».

18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным фитнесс инструктором.

19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой.

20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да!

Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.

21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.

22:00 Новый фильм. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.

23:45 Всем: «Спокойной ночи».

Задание

Оцените работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации.

Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.

Что можно сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера.

2 Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

Резюме

АЛЕКСЕЕВ СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

ЦЕЛЬ

Получение работы в должности финансового директора, заместителя

директора, финансового менеджера.

ОПЫТ РАБОТЫ

2007–2008 – ООО «Солнышко», Ростов-на-Дону

Заместитель генерального директора:

● ценообразование, контроль поставок,

организация работы офиса;

2006–2007 – ООО «Доктор-Ф», Ростов-на-Дону

Финансовый директор:

● управление денежными потоками,

● АФХД, планирование;

2004–2006 – ТОО «Тор-М», Ростов-на-Дону

Коммерческий директор:

● организация и осуществление поставок и продаж

ОБРАЗОВАНИЕ

2007–2008 – РЭА им. Плеханова, Москва

Программа подготовки управленческих кадров для отраслей

Специальность: финансовый менеджмент

1997–2002 – Государственный аграрный университет, Ростов-на-Дону

Факультет: бухгалтерский учет и аудит

1989–1995 – Государственная медицинская академия, Ростов-на-Дону

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Работаю на персональном компьютере, владею разговорным английским, основами GAAP. Имею водительское удостоверение А, В, С.

P.S. Энергичен, коммуникабелен, настойчив в достижении требуемых

результатов.

ТЕЛЕФОН: 8-927-755-98-87

2. Только что принятый на работу тренер молодежной футбольной команды с окладом в 30 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Задание

1 Изучить ситуацию.

2 Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3 Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

3. В сети фитнесс – центров объем и структура поставок (закупок) в каждый центр формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса.

С одной стороны, имеет объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами центров из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе центров.

Задание

1 Изучить ситуацию.

2 Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3 Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

4.Появление отдела маркетинга в физкультурно-оздоровительной организации увеличению продаж услуг на 15 %, но сотрудники сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к увольнениям.

5. В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Задание

1 Изучить ситуацию.

2 Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3 Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

6. Эффективность персонала спортивного клуба была невысокой, руководитель видел сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – заодно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство персонала.

Задание

1. Изучить ситуацию.

2. Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3. Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

7. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Задание

1. Изучить ситуацию.

2 .Составить психологические характеристику(и) персоналии(й).

3. Определить причины ситуации (конфликта).

4. Высказать мнение о возможных путях преодоления сложившейся ситуации.

8. Алексей Кабанов, менеджер по персоналу дворца спорта «Сатурн», вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями организации (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы «не смущать подчиненных»). Семинар прошел на «ура», руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их в отдел работы с персоналом. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что «принесут завтра», но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Вопросы

1 В чем причина полученного Алексеем результата?

2 Как ему следовало поступить?

3 Что делать в сложившейся ситуации?

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Отдел человеческих ресурсов головной организации крупной российской сети фитнесс -центров провел анонимный сотрудников с целью выяснения их отношения к процедур: ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой.

Собрать мнение сотрудников достаточно сложно, поскольку большинство из них находятся в региональных филиалах

Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет.

Результаты опроса показали:

Что 65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

50% сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;

12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы

1. О чем говорят результаты опроса?

2. В чем причины сложившейся ситуации?

3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов головного офиса?

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется, если студент провёл грамотно анализ ситуационной задачи, предложил верные пути её решения.

- оценка «не зачтено» выставляется, если: студент не понимает сути содержания ситуационной задачи, что от него требуется; предлагает неверные пути решения.

**2.4.2. Темы творческих заданий/проектов (в форме презентаций)[[1]](#footnote-1)**

**1. Групповые творческие задания (проекты)**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

1. Разработайте систему оценки потребности в персонале для физкультурно-оздоровительной организации.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Подготовьте учебную программу для тренерского состава физкультурно-оздоровительной организации.

2. Проведите анализ научных работ по теме профессиональной карьеры сотрудников физкультурно-оздоровительной организации

3. Подготовьте программу развития карьеры для сотрудников физкультурно-оздоровительных организаций.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Подготовьте программу повышения мотивации для сотрудников физкультурно-оздоровительной организации.

**Критерии оценки:**

- оценка «5 баллов» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, свободное владение монологической речью;

- оценка «4 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом, но были допущены одна-две неточности при употреблении терминов; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий; свободное владение монологической речью, при этом допущены стилистические неточности;

- оценка «3 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но задание имеет скорее стандартное решение; есть погрешности в техническом оформлении; в целом презентация творческого задания имеет чёткую композицию и структуру, показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, но в ее подаче есть логические нарушения материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Не показано свободное владение монологической речью, допущены ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «2 балла» выставляется обучающемуся если в целом содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но присутствуют ошибки в техническом оформлении; в подаче творческого задания есть нарушения композиции и структуры; есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует умение, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения незнание основных вопросов теории. Слабое владение монологической речью. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «0 баллов» выставляется обучающемуся если студент проигнорировал данный вид учебной работы или содержание творческого задания не соответствует заявленной в названии тематике или в презентации творческого задания отмечены грубые многочисленные ошибки в техническом оформлении, а само задание представляет собой непереработанный текст другого автора (других авторов).

**2. Индивидуальные творческие задания (проекты)**

**Раздел 1. Введение в психологию управления в сфере ФК и С**

2. Напишите должностные инструкции, требования к персоналу физкультурно-оздоровительной организации.

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

1. Разработайте систему адаптационных мероприятий для сотрудников физкультурно-оздоровительной организации. (2 профессий).

2. Разработайте систему оценки уровня развития адаптационных способностей личности. Подберите психологические методики.

**Раздел 3. Аттестация как форма и оценка деятельности персонала организаций в сфере ФК и С. Мотивация и стимулирование труда**

1. Проведите анализ физкультурно-оздоровительной организации выявите мотивирующие факторы для сотрудников физкультурно-оздоровительной организации.

**Критерии оценки:**

- оценка «5 баллов» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, свободное владение монологической речью;

- оценка «4 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; задание имеет нестандартное решение; при изложении материал имеет чёткую композицию и структуру; в его подаче отсутствуют логические нарушения; представлен качественный анализ найденного материала; показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. При представлении задания показаны владение терминологическим аппаратом, но были допущены одна-две неточности при употреблении терминов; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий; свободное владение монологической речью, при этом допущены стилистические неточности;

- оценка «3 балла» выставляется обучающемуся если содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но задание имеет скорее стандартное решение; есть погрешности в техническом оформлении; в целом презентация творческого задания имеет чёткую композицию и структуру, показаны умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, но в ее подаче есть логические нарушения материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Не показано свободное владение монологической речью, допущены ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «2 балла» выставляется обучающемуся если в целом содержание творческого задания соответствует заявленной в названии тематике; но присутствуют ошибки в техническом оформлении; в подаче творческого задания есть нарушения композиции и структуры; есть логические нарушения в представлении материала; отсутствует умение, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения незнание основных вопросов теории. Слабое владение монологической речью. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата;

- оценка «0 баллов» выставляется обучающемуся если студент проигнорировал данный вид учебной работы или содержание творческого задания не соответствует заявленной в названии тематике или в презентации творческого задания отмечены грубые многочисленные ошибки в техническом оформлении, а само задание представляет собой непереработанный текст другого автора (других авторов).

**2.5 Диспут. Темы (проблематика):**

**Раздел 2. Психологические методы отбора персонала. Психологическая профессиональная адаптация. Планирование карьеры сотрудников спортивных организаций в сфере ФК и С**

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

2. Роль личности и ее роль в успешном развитии организации.

3. Какие личностные характеристики, особенно значимые для организации: позитивная или негативная аффективность; внутренний или внешний локус контроля; тип поведения А или Б; позитивная или негативная самооценка; самоконтроль; мотивация к достижениям; макиавеллизм.

**Концепция проведения диспута**

**Диспут** – это специально подготовленный и организованный публичный спор на научную или общественно важную тему, в котором участвуют две или более стороны, отстаивающие свои позиции.

**Цель семинаров-диспутов** - формирование оценочных суждений, утверждение мировоззренческих позиций. Для успешного проведения диспута необходима значительная подготовка, ориентированная на ознакомление с проблемой, и создание адекватной атмосферы в самой аудитории.

**Задачей диспута** - подвигнуть студентов к собственным размышлениям), помогая порой выявить решение проблемных вопросов.

**Роли:**

|  |  |
| --- | --- |
| Действующее лицо | Выполняемая работа |
| Докладчик | Излагает в краткой форме сущность защищаемой точки зрения, позиции |
| Содокладчик | Аргументирует, обосновывает, иллюстрирует позицию докладчика, может представлять статистические сведения, факты |
| Оппонент | Высказывает собственную точку зрения по рассматриваемому вопросу (отличающуюся от  от избранной докладчиком) и приводит контрпримеры и контраргументы |
| Эксперт | Ответственен за сравнительный анализ аргументов и контраргу­ментов, определяет их достоверность |
| «Провокатор» | Задает «спорные» вопросы, приводит неожиданные при­меры — инициирует общую дискуссию |
| Ассистент | Осуществляет материально-техническое обеспечение (плакаты, схемы, диаграммы и т. д.) |

**Ожидаемые результаты**.

* готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей её решения;
* наличие определённой позиции, теоретических знаний;
* организация диспута, в основу которого заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям;
* выступления участников и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи;
* формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

**Критерии оценки:**

* оценка «5 баллов» выставляется обучающемуся если студент принимает активное участие в процедурах, показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой при аргументации раскрываемой темы; владеет терминологическим аппаратом; умеет объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, дает аргументированные ответы, приводит примеры; свободно владеет монологической речью, проявляет логичность и последовательность в отстаивании своей токи зрения;
* оценка «4 балла» выставляется обучающемуся если студент принимает активное участие в процедурах, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой при аргументации раскрываемой темы; умеет объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, дает аргументированные ответы, приводит примеры; свободно владеет монологической речью, при это допуская стилистические неточности, в целом проявляет логичность и последовательность при изложении своей токи зрения. Однако допускает одну-две неточности при употреблении терминологического аппарата.
* оценка «3 балла» выставляется обучающемуся если студент не проявляет активного участия в процедурах, показывает знания, свидетельствующие в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью при изложении своей токи зрения. Допускает несколько ошибок при употреблении терминологического аппарата.
* оценка «2 балла» выставляется обучающемуся если студент не проявляет активного участия в процедурах, обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки при употреблении терминологического аппарата.
* оценка «0 баллов» – выставляется обучающемуся если студент проигнорировал данный вид учебной работы.

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

Формирование компетенций, предусмотренных данной дисциплиной, предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее изучения путем планомерной работы на учебных занятиях и при выполнении самостоятельной работы.

Оценка результатов формирования компетенций складывается из:

- работы студента на учебных занятиях (посещение не менее 80% занятий);

- выполнения всех видов самостоятельной работы, предусмотренных настоящим Фондом оценочных средств;

- оценка за внутрисеместровую аттестацию выставляется студенту, с учетом посещаемости учебных занятий, его работы на занятиях и выполнения заданий в полном объеме, предусмотренных Фондом оценочных средств на текущую дату;

- в случае пропуска лекционного занятия студент должен предоставить в рукописном виде конспект лекции, а семинарского занятия – в письменном виде проработанные учебные вопросы, обсуждавшиеся на семинаре; срок предоставления заданий – на следующем занятии после пропущенного; в случае пропуска занятия, преподавателем может быть рассмотрена возможность выполнения студентом задания, предусматривающего работу в группе, на последующем семинарском занятии;

- при выставлении студенту оценки на зачете преподавателем учитывается: знание фактического материала, с опорой на обязательную и дополнительную литературу по программе дисциплины; степень активности студента на семинарских занятиях и его подготовленности к ним; выполнение заданий для самостоятельной работы студента; логику, структуру, стиль и полноту содержания ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике.

- качество ответа студента на зачете оценивается в соответствии с разработанными и утвержденными на заседании кафедры критериями оценки.

1. [↑](#footnote-ref-1)