Министерство просвещения Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический университет им. Р. Гамзатова»

Кафедра спортивных дисциплин и единоборств

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.05 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ) ПО ВЫБОРУ 5 (ДВ.5)
Б1.В.ДВ.05.01 МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Направление подготовки – 44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
Направленность (профили) – «Физическая культура» и «Дополнительное образование (спортивная подготовка)»
Квалификация выпускника: Бакалавр
Форма обучения – очная, заочная
Год приема - 2025

Форма обучения	Семестр	Трудоемкость	Виды учебной работы					
			Лекции	Практ. занятия	Лабор. занятия	Промежуточный контроль	СРС	Форма аттестации
очная	2	108	2	30			76	Зачет
заочная	1 курс	108		6		3	99	Зачет

Махачкала, 2025

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины (модуля) «**Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций**» является: является формирование готовности обучающихся к использованию полученных в результате освоения дисциплины теоретических знаний и практических умений в области теории и практики управления персоналом физкультурно-спортивной организации.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. УК-2.2. Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.3. Использует инструменты и техники цифрового моделирования для реализации образовательных процессов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций» относится **дисциплины (модули) по выбору 5 (ДВ.5)** учебного плана (основной профессиональной образовательной программы) подготовки бакалавров по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, профили – «Физическая культура» и «Дополнительное образование (спортивная подготовка)».

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций» базируется на компетенциях, знаниях и умениях, сформированных в ходе изучения дисциплин «Возрастная анатомия, физиология и культура здоровья», «Физическая культура и спорт», «Теория и методика физического воспитания», «Физиология физкультурно-спортивной деятельности», «Спортивная подготовка обучающихся», «ПФСС (гимнастика)», «ПФСС (волейбол)», «Основы дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта», «Теория и методика спортивной тренировки».

Компетенции сформированные в процессе изучения дисциплины необходимы для освоения содержания дисциплин «Организационно-методические основы подготовки спортивного резерва», «Профессиональная деятельность детского тренера по базовым видам спорта», «Отбор и ориентация в спорте», выполнения заданий (учебной, производственной практик, научно-исследовательской работы и выпускной квалификационной работы).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника: УК-2.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Код	Знает	Умеет	Владеет

компетенции			
УК-2 УК-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	Совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	Применять на практике умение ставить взаимосвязанные задачи, выявлять ресурсное обеспечение, определять условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	Опытом определения взаимосвязанных задач, выявления ресурсного обеспечения; выявления условий достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм
УК-2.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями.	спортивную терминологию, адекватное образовательной ситуации, применение которой обеспечивает формирование компонентов психологической готовности к трудным ситуациям соревновательной деятельности и спортивного совершенствования.	выполнять воспитательные воздействия на личность и взаимодействия с ней, направленные на формирование лидерских качеств у юных спортсменов;	умением реализовывать лидерскую позицию в команде и инициировать проявление лидерства у юных спортсменов в видах спортивной деятельности;
УК-2.3 Знает основные принципы и механизмы социального взаимодействия и условия эффективной работы в команде			

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет _3_ зачетные единицы (_108_часов). Дисциплина изучается в 2 семестре.

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоёмкость	
	час.	В т.ч. по семестрам
		№2
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	**108**	**108**
1. Контактная работа:		
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	2	2
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	30	30
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)		
курсовое проектирование		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	76	76
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)		
Вид промежуточного контроля: зачет с оценкой		Зачет

ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоёмкость	
	час.	В т.ч. по семестрам
		1 курс
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	**108**	**108**
1. Контактная работа:		
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)		
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	**6**	6
лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)		
курсовое проектирование		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	**99**	99
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)	**3**	
Вид промежуточного контроля: зачет	**Зачет**	Зачет

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах)			
			Лек/ пр.	Лаб / пр.	Пр/ пр.	СР

			подг.	подг.	подг.	
1	**Раздел 1.** Методология управления персоналом организации	26	2		6/6	18/8
2	**Раздел 2.** Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации	28			8/6	20/8
3	**Раздел 3.** Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации	26			8/6	18/6
4	**Раздел 4.** Оценка эффективности системы управления персоналом	28			8/6	20/8
	Курсовое проектирование	*Х*				-
	Консультация к экзамену	*Х*				-
	Подготовка к экзамену (зачету)	*Х*				Х
	Итого:	**108**	**2**		**30/24**	**76/30**

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах)			
			Лек/ пр. подг.	Лаб / пр. подг.	Пр/ пр. подг.	СР
1	**Раздел 1.** Методология управления персоналом организации	**21**				21
2	**Раздел 2.** Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации	**24**			2	22
3	**Раздел 3.** Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации	**26**			2	24
4	**Раздел 4.** Оценка эффективности системы управления персоналом	**34**			2	32
	Курсовое проектирование	***Х***				-
	Консультация к экзамену	***Х***				-
	Подготовка к экзамену (зачету)	***3***				Х
	Итого:	**108**			**6**	**99**

5.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

Раздел 1. Методология управления персоналом организации

*Основные теории и концепции в области управления персоналом с использованием исторического подхода.

*Видение роли человека в функционировании современной организации, механизма и моделей поведения персонала, его структуры, а также понимание основных категорий, связанных с системой управления персоналом.

*Представления о целях, задачах, принципах построения и функциях системы управления персоналом.

*Основные факторы и методы управления персоналом физкультурно-спортивной организации.

Раздел 2. Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации

*Функционально-целевая модель системы управления организацией, ее подсистемы, основные недостатки и преимущества.

*Сущность, виды и этапы современного организационного проектирования систем управления персоналом физкультурно-спортивной организации.

*Основные принципы и методы построения системы управления персоналом.

*Основные понятия теории и целеполагания системы управления персоналом.

*Проектирование функций управления персоналом.

*Цели и задачи проектирования различных видов обеспечения системы управления персоналом.

Раздел 3. Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации

*Политика, цели, методы и процедура найма, отбора и приема персонала.

*Сущность, принципы, методы расстановки и оценки персонала.

*Сущность, формы профессиональной ориентации, а также виды и направления социализации и трудовой адаптации персонала в физкультурно-спортивной организации.

*Цели, принципы, методы и формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в физкультурно-спортивной организации.

*Сущность, цели, этапы, планирование служебно-профессионального продвижения персонала в физкультурно-спортивной организации.

*Основные понятия, связанные с мотивацией труда, видами и структурой вознаграждения, навыки расчета зарплаты.

Раздел 4. Оценка эффективности системы управления персоналом

*Существующие подходы и методы оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом.

*Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом в физкультурно-спортивной организации. Коммерческая (финансовая), бюджетная и народно-хозяйственная экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета.

*Классификация производственных и непроизводственных затрат. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом в физкультурно-спортивной организации.

*Методика оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Направления совершенствования методики. Чистый дисконтированный доход, индекс доходности, срок окупаемости.

*Сущность, цели, основные направления и этапы аудита персонала, оценка его эффективности. Персонал физкультурно-спортивной организации и его деятельность как объект аудита. Направления аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. *Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1	**Раздел 1.** Методология управления персоналом организации	Самостоятельная работа с литературой и Интернет-ресурсами, подготовка к практическим занятиям и предстоящему зачету; подготовка эссе на одну из тем раздела.

2	**Раздел 2.** Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации	Самостоятельная работа с литературой и Интернет-ресурсами, подготовка к практическим занятиям и предстоящему зачету; подготовка учебного проекта
3	**Раздел 3.** Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации	Самостоятельная работа с литературой и Интернет-ресурсами; ответы на контрольные вопросы в рамках подготовки к практическим занятиям и зачету; подготовка эссе на одну из тем раздела.
4	**Раздел 4.** Оценка эффективности системы управления персоналом	Самостоятельная работа с литературой и Интернет-ресурсами; ответы на контрольные вопросы в рамках подготовки к практическим занятиям и зачету; подготовка эссе на одну из тем раздела.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Средства текущего контроля успеваемости	Перечень компетенций
1	Методология управления персоналом организации	Письменная работа – эссе	УК-2
2	Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации	Учебный проект	УК-2
3	Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации	Письменная работа – эссе	УК-2
4	Оценка эффективности системы управления персоналом	Письменная работа – эссе	УК-2

. ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Примерные темы эссе по разделу 1

«Методология управления персоналом организации»

1. Персонал физкультурно-спортивной организации как объект управления.
2. Место и роль управления персоналом в системе управления спортивной организацией.
3. Принципы, методы и функции управления персоналом спортивной организации.
4. Функциональное разделение труда и организационные структуры службы управления персоналом
5. Роль и значение персонала в работе коммерческой и государственной спортивной организации
6. Основные цели, задачи и функции службы управления персоналом.

Примерные темы эссе по разделу 3

«Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации»

1. Проблемы психодиагностики персонала организации.
2. Моделирование трудовой карьеры.
3. Аттестация персонала: теория и практика.
4. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
5. Система подбора персонала и организация его профориентации.
6. Мотивация поведения персонала в процессе трудовой деятельности.
7. Понятие, сущность и значение мотивации персонала.
8. Производственные конфликты и пути их качественного разрешения

Примерные темы эссе по разделу 4

«Оценка эффективности системы управления персоналом»

1. Формы и методы повышения эффективности работы персонала.
2. Основные методы оценки персонала и их использование в практике управления персоналом.
3. Оценка потребности в обучении и его эффективность.
4. Организация деятельности центра оценки персонала.
5. Методы и процедуры оценки эффективности труда персонала.
6. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом физкультурно-спортивной организации

Критерии оценки эссе (требования):

1. Соответствие содержания работы заявленной теме.
2. Структурная упорядоченность работы: наличие в ней требуемых элементов (частей, пунктов, разделов); оптимальное соотношение основных частей работы; наличие заголовков к частям текста.
3. Полнота, содержательность, информативность работы – наличие в ней всех необходимых положений, которые раскрыты и конкретизированы.
4. Диапазон используемого информационного пространства (использование различных источников информации; приведение различных точек зрения по рассматриваемой проблеме).
5. Наличие, обоснованность использования и качество иллюстративного материала (рисунков, графиков, таблиц, структурно-логических схем).
6. Корректность употребления терминов и понятий; точность определений.
7. Ясность и чёткость изложения; логичность и грамотное построение ответа, научный стиль изложения.
8. Качество оформления работы.
9. Культура цитирования, наличие ссылок на литературные источники.
10. Наличие и качество оформления списка используемой литературы.

Примерные темы учебного проекта по разделу 2

«Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации»

1. Разработать организационный проект совершенствования функционального разделения труда системы управления физкультурно-спортивной организации.
2. Разработать организационный проект совершенствования методического обеспечения системы управления физкультурно-спортивной организации.
3. Разработать организационный проект целевой подсистемы управления социальным развитием системы управления персоналом.

Тема учебного проекта по разделу 5

«Технологии управления персоналом организации»

1. Разработать организационный проект совершенствования технологии процессов управления персоналом физкультурно-спортивной организации (этап управления на выбор обучающегося).

Критерии оценки учебного проекта (требования):

1. Соответствие содержания работы заданию.

2. Структурная упорядоченность работы: наличие плана, введения, разделов «SWOT-анализ», «миссия, цели и задачи», «программа действий», заключения, списка литературы, оптимальное соотношение основных частей работы;

3. Полнота, содержательность и информативность выдвинутых положений, выводов и рекомендаций.

4. Глубина и обоснованность данных SWOT-анализа.

5. Обоснованность сформулированных миссии, целей, задач, действий, их соответствие результатам проведённого SWOT-анализа.

6. Применимость предлагаемых решений на практике.

7. Оригинальность подхода (новаторство, креативность).

8. Ясность и чёткость изложения; логичность и грамотное построение материала, научный стиль изложения.

9. Наличие и обоснованность интерпретации (иллюстрирования) текстовой информации с помощью рисунков, графиков, таблиц, структурно-логических схем.

10. Качество оформления работы.

Критерии оценки дополнительного задания «Составление словаря терминов и понятий (кроссворда)» по дисциплине «Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций»:

1. Соответствие содержания работы заданию.

2. Степень раскрытия темы (глоссарий или кроссворд включает в себя все ключевые

термины и понятия).

3. Точность, релевантность, информативность определений.

4. Структурная упорядоченность работы: чёткое структурирование материала по разделам / пунктам (в глоссарии), по горизонтали и вертикали (в кроссворде).

5. Наличие и качество оформления списка используемой литературы.

6. Качество оформления работы.

Шкала оценки контрольных заданий

Оценка за каждое задание выставляется по каждому из критериев (требований) в соответствии со следующей **шкалой:**

Критерий Оценка

(баллы)

Требование выполнено на оптимальном уровне 5

Есть резервы или некоторые недостатки

при выполнении требования 4

Есть существенные недостатки при выполнении требования 3

Требование практически не выполнено 2

Максимально возможное количество баллов за одно задание (max Q) определяется по формуле (1): max $Q = 5$ *баллов* $\cdot n$, (1)

где n – количество оцениваемых показателей (требований).

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В университете *балльно-рейтинговой системы* (БРС) применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости,

представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

- «отлично» - 85-100 баллов;

- «хорошо» - 70-84 баллов;

- «удовлетворительно» - 51-69 баллов;

- «зачтено» - 51 балл.

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине (включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый бал студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый бал по итогам срезов составляет 30 и выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый бал по итогам срезов составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении **текущего контроля** успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы в качестве премиальных баллов, начисляемых обучающемуся:

Показатель	**Баллы**
Публикация статьи в журнале, сборнике трудов российской, региональной, вузовской конференции	От 5 до 10
Публикация тезисов статьи в сборнике трудов российской, региональной, вузовской конференции, депонирование статьи	От 5 до 10
Доклады на конференциях: внутривузовских, межвузовских, всероссийских и международных	От 5 до 10
Участие в конкурсах грантов: внутривузовский, региональный, всероссийский и	От

международный	10 до 15
Участие в конкурсах НИРС: внутривузовский, региональный, всероссийский и международный	От 5 до 10
Участие в изготовлении демонстрационных материалов, наглядных и учебно-методических пособий и т.д.	От 5 до 10
Получение патента, свидетельства на охрану интеллектуальной собственности	От 10 до 15
Участие в вузовской, межвузовской, всероссийской олимпиадах	От 5 до 10
Внедрение результатов исследований в учебный, производственный процесс	От 5 до 10

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдаче, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в установленные вузом сроки идет на комиссионную пересдачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине, практике	**Отрицательная оценка**	**Положительные оценки**		
Зачет	**Не зачтено** (менее 50 баллов)	**Зачтено** (более 50 баллов)		
Курсовая работа. Зачет с оценкой. Экзамен	**Неудовлетворительно** (менее 50 баллов)	**Удовлетворительно** (51-69 баллов)	**Хорошо** (70-84 баллов)	**Отлично** (85-100

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость на пересдачу;
- зачетно- экзаменационно ведомость на комиссию;
-ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать

дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

Обучающиеся обязаны выполнять все виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (др. элемента учебного плана).

Обучающиеся имеют право:

- знакомиться с рабочей программой, учебно-методическими и информационными материалами изучаемой дисциплины;
- знакомиться с рейтинговой шкалой и критериями оценки;
- получать у преподавателей аргументированные сведения о накопленных суммах баллов по дисциплинам;
- студент имеет право добирать недостающие баллы по установленному преподавателем контрольному мероприятию текущего контроля только один раз.

Преподаватели обязаны:

- своевременно составлять и предоставлять на кафедру балльно-рейтинговую ведомость по дисциплине;
- сообщать обучающимся в начале каждого семестра шкалу и критерии оценки по всем видам деятельности (работ);
- своевременно выставлять в ведомость учета рейтинговые баллы, набранные обучающимися;
- знакомить обучающихся с рейтинг-планом по дисциплине, ведомостью учета рейтинговых баллов.

Преподаватели имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию технологии построения и применения рейтинговой системы в Университете;
- распределять баллы на текущий, рубежный и итоговый контроль по дисциплине из общего количества баллов, выделенных на эти виды аттестации.

Кафедры обязаны систематически анализировать результаты применения рейтинговой системы.

- своевременно составлять и предоставлять преподавателям балльно-рейтинговую ведомость по дисциплине.

Имеют право вносить предложения по совершенствованию технологии построения и применения рейтинговой системы в Университете.

Кафедры несут ответственность за:

- своевременное составление заполнение ведомостей преподавателями своей кафедры;
- внесение результатов контрольных срезов в ИС «ДЕКАНАТ»;
- анализ опыта работы по рейтинговой системе оценки качества подготовки студентов по дисциплинам кафедры.

7.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

1. Семестр – 2; форма аттестации – зачет.

2. Примерный перечень вопросов к зачету

1. Персонал. Содержание понятия и его структура. Соотношение понятий: человеческие ресурсы, персонал, кадры, штаты, человеческий капитал.
2. Управление персоналом как система: понятие и анализ составляющих элементов.
3. Управление персоналом: понятие, принципы, цели, методы.
4. Сущность, состав и характеристика функций управления персоналом по циклам развития физкультурно-спортивной организации.

5. Кадровая политика организации: понятие и содержание, принципы разработки. Связь кадровой политики со стратегией бизнеса. Виды кадровой политики и их сравнительная характеристика.

6. Планирование работы с персоналом организации. Содержание стратегического и оперативного планирования персонала в физкультурно-спортивной организации.

7. Профориентация персонала: понятие, виды. Общая и специальная программы профориентации. Трудовая адаптация работника: понятие, виды. Система управления адаптацией. Интеграция интересов работника и интересов физкультурно-спортивной организации.

8. Эволюция теории и практики управления персоналом (характеристика основных этапов и школ).

9. Основные критерии оценки кандидатов при приеме на работу.

10. Современная концепция управления человеческими ресурсами: сущность и составляющие концепции.

11. Развитие персонала: понятие, принципы. Виды и методы развития персонала.

12. Система непрерывного обучения: понятие, сущность. Содержание форм обучения, их преимущества и недостатки.

13. Карьера персонала: понятие, виды. Планирование трудовой карьеры.

14. Выбор карьеры и типы личностной ориентации при этом выборе.

15. Стадии карьеры, их содержание. «Шок от реальности», кризис середины карьеры: содержание и пути преодоления.

16. Набор персонала. Политика набора. Внутренние и внешние источники набора, их сравнение. Альтернативные источники привлечения персонала.

17. Отбор персонала. Стадии отбора персонала, их сущность. Оценочное интервью. Роль центров оценки и рекрутинговых агентств в отборе персонала.

18. Государственная политика занятости: понятие, основные принципы и механизм реализации. Роль организации в реализации государственной политики занятости.

19. Механизм и взаимосвязи внутреннего рынка труда. Представление услуг работодателям по подбору персонала. Квотирование рабочих мест.

20. Профессиональная ориентация: понятие, цель, виды. Профессиональное консультирование.

21. Мотивация: понятие и сущность процесса. Механизм мотивации, мотивация персонала на этапах трудовой карьеры. Программа социальной мотивации. Социальный критерий.

22. Заработная плата: понятие и функции. Этапы организации заработной платы и их характеристика. Составные элементы организации оплаты труда.

23. Вознаграждение персонала: понятие, цели, принципы и политика организаций. Основные формы и виды системы вознаграждения. Формы участия персонала в капитале и прибылях организации.

24. Трудовой доход работника, его структура. Специфические формы участия в прибылях. Участие работника в капитале: основные формы и их эффективность. Составляющие платы за труд: оклад, льготы, стимулы, привилегии.

25. Социальные льготы и выплаты персоналу: цели и сферы применения. Социальные отчисления: взносы на социальное обеспечение, в пенсионный фонд, социальное страхование. Вознаграждение по принципу кафетерия. Защита от безработицы.

26. Роль службы управления персоналом в функционировании организации. Функции и организационная структура СУП.

27. Организационная культура. Функции, стадии развития. Имидж организации. Влияние на эффективность работы организации.

28. Рынок труда: понятие, предпосылки формирования и условия функционирования.

29. Занятость и безработица: понятия, характеристики, виды. Оценка уровня безработицы и краткая характеристика складывающихся на рынке труда тенденций.

30. Общее и особенное в работе государственных и частных служб, обеспечивающих занятость населения.

3. Перечень компетенций и индикаторов их достижения, описание критериев оценивания компетенций представляются в таблице

Код компетенции, индикаторы достижения компетенции	Уровни освоения компетенций			
	Продвинутый	Базовый	Пороговый	Не освоены компетенции
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	«зачтено»			«не зачтено»
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	Знает и понимает особенностей взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	В целом знает особенности взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. Упускает некоторые аспекты или допускает незначительные ошибки или неточности	Имеет представление о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. Допускает ошибки и неточности, не способен без помощи преподавателя объяснить логику и алгоритм действий	Не знает особенности взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм
	Умеет (способен) самостоятельно применять на практике знания о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учитывать условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	Способен (используя консультативную помощь преподавателя) применять на практике знания о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учитывать условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. Допускает незначительные ошибки/неточности	Способен применять на практике знания о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учитывать условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. При этом нуждается в постоянной консультативной помощи преподавателя. Допускает ошибки/неточности	Не умеет (не способен) применять на практике знания о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учитывать условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм
	Владеет навыками и	Владеет, используя консультативную	Испытывает серьезные	Не владеет навыками и

	опытом применения на практике знаний о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учете условий достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	помощь преподавателя, методикой использования знаний о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учета условий достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. Допускает незначительные ошибки или неточности	затруднения при использовании знаний о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учете условий достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. Допускает ошибки, испытывает затруднения в обосновании логики и способа (алгоритма, хода) выполнения задания	опытом использования знаний о взаимосвязи задач и ресурсного обеспечения; учете условий достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. Не способен аргументировано формировать собственное суждение и оценку информации, принимать обоснованное решение
УК-2.2. Применяет логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности.	Знает логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности, практические последствия предложенного решения задачи.	Знает логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности, практические последствия предложенного решения задачи, но не способен ответить без наводящих вопросов, но не способен ответить без наводящих вопросов	Знает не в полной мере логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности, практические последствия предложенного решения задачи.	Не знает логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности, практические последствия предложенного решения задачи.
	Умеет сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. Определять практические последствия предложенного решения задачи	Умеет сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. Определять практические последствия предложенного решения задачи, но не способен ответить без наводящих вопросов	Умеет сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. Определять практические последствия предложенного решения задачи, но с ошибками, с ошибками подбирает основные приемы, не способен самостоятельно ответить на вопросы	Не умеет сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. Определять практические последствия предложенного решения задачи

			и привести примеры	
	Владеет способностью применять логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности.	Владеет способностью применять логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности, но не способен ответить без наводящих вопросов	Владеет способностью применять логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности.	не владеет знаниями их применения, студент не способен самостоятельно ответить на вопрос, требуются наводящие вопросы, дает ответы с ошибками.
УК-2.3. Анализирует источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений.	Знает ранее сложившиеся в науке оценки информации.	Знает ранее сложившиеся в науке оценки информации, но не способен ответить без наводящих вопросов, но не способен ответить без наводящих вопросов	Знает не в полной мере ранее сложившиеся в науке оценки информации.	Не знает ранее сложившиеся в науке оценки информации.
	Умеет аргументированно формулировать собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение.	Умеет аргументированно формулировать собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение, но не способен ответить без наводящих вопросов	Умеет аргументированно формулировать собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение, но с ошибками, с ошибками подбирает основные приемы, не способен самостоятельно ответить на вопросы и привести примеры	Не умеет аргументированно формулировать собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение.
	Владеет способностью анализировать источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения	Владеет способностью анализировать источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения, но не способен ответить без наводящих вопросов	Владеет способностью анализировать источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения, не владеет знаниями их применения, выполняет учебные задания медленно, с отставанием от установленного графика, с недостаточным уровнем качества; не способен оценить собственные действия и выполненные задания только с помощью преподавателя	Не владеет способностью анализировать источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения

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

8.1. Перечень основной учебной литературы

1. Маслова В.М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с.

2. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с.

3. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с.

8.2. Перечень дополнительной учебной литературы

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 591 с.

2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 288 с.

3. Рогожкин М.Ю. Организация управления персоналом: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожкин. – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 223 с.

4. Рогожкин, М.Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе: практическое пособие / М.Ю. Рогожкин. – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 176 с.

5. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. -2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015. - 561с.

8.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Научная электронная библиотека - elibrary.ru

Открытая электронная библиотека. – URL: http://orel.rsl.ru

Электронно-библиотечная система – ЭБС - iprbookshop.ru

Фундаментальная библиотека ДГПУ - http://lib.dspu.ru

Журнал «Теория и практика физической культуры», «Физическая культура: воспитание, образование, тренировка» - http://teoriya.ru

Журнал «Физическая культура, спорт - наука и практика» - https://readera.org/fizicheskaya-kultura-sport

8.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использование следующего лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель - «Windows Media Player»).

Программы для демонстрации и создания презентаций - «Microsoft Power Point», You Tube.

Программа для печати текста и составления документов: любой тип текста - статью, документ, реферат, курсовую, ВКР. Также в этой программе можно оформить

текст - добавить в него картинку или фото, выделить его части разными цветами, изменить шрифт, размер букв и др. – «Microsoft Word».

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Представляется в виде перечня специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники, программного обеспечения:

Учебные аудитории для проведения лекционных занятий с мультимедиаппаратурой.

Учебные аудитории для проведения методических и семинарских занятий.

Специализированный спортивный зал (гимнастический зал).

Программы образовательные, рабочая программа учебной дисциплины, поурочные (рабочие) планы по дисциплине.

Видеофильмы, плакаты, слайды по различным разделам учебной программы.

Учебно-методическая литература для самостоятельной подготовки: учебники, учебно-методические пособия, методические рекомендации и разработки.

Квалификационные и зачетные требования по курсу обучения.

Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций/слайдов; видеофильмы;

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, проекционный экран, ноутбук).

Практические занятия:

- презентационная техника - проектор, проекционный экран, ноутбук. Комплект лицензионного программного обеспечения.

- оборудованный *гимнастический зал* с комплектом гимнастических снарядов (акробатическая дорожка, перекладина; брусья параллельные и брусья разной высоты);

- наличие зеркал в зале (для выполнения общеразвивающих и других гимнастических упражнений);

- гимнастические маты, гимнастические стенка и скамейки.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

10.1. **Методические рекомендации по освоению лекционного материала, подготовке к лекциям.**

Процесс изучения данной дисциплины должен строиться на основе следующих принципов:

- принцип актуализации личного опыта, учитывающий, что «Планирование и контроль спортивной подготовки» - сложная дисциплина, понимание которой может быть облегчено использованием практических примеров. Поэтому для достижения успешных результатов важна актуализация личного опыта. Пропуская теоретический материал через собственный профессиональный опыт, можно не просто «заучить» учебный материал, но и понять данную науку:

- принцип субъектного знания, предполагающий глубокое осмысление и понимание учебного материала, обеспечивающий процесс перехода объективных знаний

в субъектные, личностно присвоенные. Для этого необходимо научиться осознанно и грамотно решать проблемы и задачи педагогической деятельности.

Приступая к изучению дисциплины «Планирование и контроль спортивной подготовки», ознакомьтесь с рабочей программой, списком учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке ДГПУ. Получите рекомендованные учебники и учебно-методические пособия в библиотеке, заведите новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками.

Один из основных видов учебных занятий согласно требованиям учебного плана и рабочей программы – лекции. Несмотря на то, что лекция представляет собой монолог преподавателя и относительно пассивную позицию студента, следует обеспечить активную познавательную деятельность на учебных занятиях подобного вида. Для этого:

- заведите отдельную тетрадь для записи лекций по дисциплине;

- не старайтесь записывать дословно все, что говорит преподаватель, фиксируйте лишь самые главные мысли. Чтобы запомнить примеры, которые приводит преподаватель по ходу лекции, обозначайте их в скобках с помощью ключевых слов;

- не забывайте записывать тему лекции, ее план и литературу, которую предлагает преподаватель для дополнения и углубления знаний по изучаемой теме;

- ключевые понятия, их дефиниции выделяйте подчеркиванием, цветом или каким-либо другим способом;

- используйте в процессе записи лекции условные обозначения. Например, «!»- важно; «?» - уточнить в учебнике или задать вопрос педагогу; «+» - дополнить и т.д.;

- записывая лекционный материал, оставляйте широкие поля. Это позволит дополнить материал, уточнить его в случае необходимости;

- обязательно повторяйте предыдущий материал перед новой лекцией. При этом для лучшего усвоения и осознания материала можно выполнять различные задания: составить собственный план лекции, придумать свои примеры на основные теоретические положения, составить вопросы по материалу лекции, разработать «опорный конспект», если Вы хорошо рисуете, можно проиллюстрировать какой-то фрагмент лекции.

Обеспечивает усвоение материала составление кроссвордов, ребусов, викторин, тезауруса, формально-логических моделей и пр. Чем активнее Вы работаете с материалом лекции, тем лучше Вы его запоминаете и понимаете.

10.2. **Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.**

Основным видом учебных занятий, применяемых при изучении дисциплины «Планирование и контроль спортивной подготовки», – практические занятия. Программа по дисциплине предполагает аудиторные практические задания по изученному курсу.

Для проведения и выполнения практических (компетентностно-ориентированных) заданий разработано учебное пособие, в котором подробно расписаны цель данной работы, использованное оборудование, технология и критерии оценки разноуровневых типовых задач и заданий: а) ознакомительного, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные тер-мины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) продуктивного

(репродуктивно-творческого) уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, выполнять проблемные задания..

Теоретические сведения освещаются в ходе практических занятий. Для этого необходима тетрадь. В данной тетради студент может записывать теоретические положения, самостоятельные конспекты из учебника, готовиться к практическим заданиям по дисциплине. При необходимости обратитесь за консультацией и методической помощью к преподавателю.

10.3. **Методические рекомендации по подготовке к устному опросу студентов**.

При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентами, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения студентами учебного материала.

Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным средством развития профессиональной речи, памяти, мышления студентов. В целях рационального использования учебного времени планируется проведение комбинированного опроса, сочетающего устный опрос с практическим показом.

10.4. **Подготовка к зачету.**

В процессе подготовки к зачету обучающемуся рекомендуется так организовать свою учебу, чтобы все виды работ и заданий, предусмотренные рабочей программой, были выполнены в срок. Основное в подготовке к зачету - это повторение всего материала учебной дисциплины. В дни подготовки к зачету необходимо избегать чрезмерной перегрузки умственной работой, чередуя труд и отдых. При подготовке к сдаче зачета старайтесь весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнения работы. Лучше, если можно перевыполнить план. Тогда всегда будет резерв времени. При подготовке к зачету целесообразно повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, заданий, которые выносятся на зачет и содержащихся в данной программе.

11. Специальные условия для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных про-грамм и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, про-ведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электроном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающихся, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Автор рабочей программы дисциплины (модуля) «Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций»: зав. кафедрой спортивных дисциплин и единоборств, канд. пед. наук, доцент, Мансуров Т.М.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ): «Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций»

1. Цель освоения дисциплины (модуля): Целью освоения дисциплины (модуля) «**Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций**» является: является формирование готовности обучающихся к использованию полученных в результате освоения дисциплины теоретических знаний и практических умений в области теории и практики управления персоналом физкультурно-спортивной организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 **«Менеджмент и управление персоналом физкультурно-спортивных организаций»** относится **дисциплины (модули) по выбору 5 (ДВ.5)** учебного плана (основной профессиональной образовательной программы) подготовки бакалавров по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, профили – «Физическая культура» и «Дополнительное образование (спортивная подготовка)».

3. Требования к результатам освоения дисциплины(модуля):

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм. УК-2.2. Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач. УК-2.3. Использует инструменты и техники цифрового моделирования для реализации образовательных процессов.

4. Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет _3_ зачетных единиц (108 часов).

5. Семестр: 2

6. Основные разделы дисциплины (модуля):

1. Методология управления персоналом организации
2. Система управления персоналом физкультурно-спортивной организации
3. Тактика работы с персоналом физкультурно-спортивной организации
4. Оценка эффективности системы управления персоналом

7. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:
Зачет.

8. Автор: зав. кафедрой спортивных дисциплин и единоборств, канд. пед. наук, доцент, Мансуров Т.М.