Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный университет физической культуры»

Кафедра менеджмента и цифровых технологий в спорте

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Для направления 49.03.01 Физическая культура
Профиль подготовки «Спортивный менеджмент»

Составители ОС и ММ

Доцент, к.п.н _____ И. Н. Ишимова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры от «30» 08 2024

Зав. кафедрой _____ Н. В. Богдан

Челябинск
2024-2028

Содержание

1 Компетенции, формируемые при изучении дисциплины …… 3
2 Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации…… 3
3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования …….. 3
4 Описание шкал оценивания …… 6
5 Типовые контрольные задания, тесты и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы ……. 7
6 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций 13

1 Компетенции, формируемые при изучении дисциплины

Наименование компетенции	Код компетенции
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3
Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами сферы физической культуры и спорта и нормами профессиональной этики	ОПК-12

2 Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые блоки/разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Количество тестовых заданий	Другие оценочные средства
1	Правовые аспекты управления персоналом	УК-3 ОПК-12	13	Письменная работа Теоретический вопрос на зачете
2	Современные технологии управления персоналом	УК-3 ОПК-12	20	Письменная работа Теоретический вопрос на зачете
3	Управление конфликтами	УК-3 ОПК-12	5	Письменная работа Теоретический вопрос на зачете

3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

Индикаторы достижения компетенции	Показатели сформированности компетенции	Основные критерии сформированности компетенции
Знает источники, причины и способы управления конфликтами; сущностные характеристики и типологию лидерства; факторы эффективного лидерства Умеет планировать, организовывать и координировать работы в коллективе; применять технологии развития лидерских качеств и умений Владеет Имеет опыт решения образовательных и спортивных задач в составе команды	Пороговый (удовлетворительно)	Знает общие, неструктурированные знания источников, причин и способов управления конфликтами, сущностных характеристик и типологии лидерства Умеет допускает ошибки при планировании, организации и координации работы в коллективе Владеет имеет опыт участия в групповой работе
	Продвинутый (хорошо)	Знает сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания источников, причин и способов управления конфликтами, сущностных характеристик и типологии лидерства, факторов эффективного лидерства

		Умеет допускает несущественные ошибки при планировании, организации и координации работы в коллективе Владеет имеет опыт организации групповой работы
	Высокий (отлично)	Знает сформированные, систематизированные знания источников, причин и способов управления конфликтами, сущностных характеристик и типологии лидерства, факторов эффективного лидерства Умеет сформированные, систематизированные знания источников, причин и способов управления конфликтами, сущностных характеристик и типологии лидерства, факторов эффективного лидерства Владеет имеет опыт самостоятельного решения образовательных и спортивных задач в составе учебной группы

ОПК-12 «Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами сферы физической культуры и спорта и нормами профессиональной этики»

Индикаторы достижения компетенции	Показатели сформированности компетенции	Основные критерии сформированности компетенции
Знает правила внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации; нормативные документы в области управления персоналом физкультурно-спортивной организации Умеет принимать решения и совершать действия в соответствии с законом Владеет Имеет опыт обоснования принимаемых решений по организации деятельности в	Пороговый (удовлетворительно)	Знает общие, неструктурированные знания нормативных документов в области управления персоналом физкультурно-спортивной организации; сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания правил внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации Умеет допускает ошибки при принятии решений в сфере управления персоналом физкультурно-спортивной организации в

области физической культуры и спорта с позиции норм законодательства и профессиональной этики		соответствии с трудовым законодательством Владеет имеет опыт участия в обосновании элементов принимаемых решений по организации деятельности в области физической культуры и спорта с позиции норм законодательства и профессиональной этики в качестве исполнителя
	Продвинутый (хорошо)	Знает сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания нормативных документов в области управления персоналом физкультурно-спортивной организации; сформированные знания правил внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации Умеет в целом грамотно, но с некоторыми недочетами принятие решений в сфере управления персоналом физкультурно-спортивной организации в соответствии с трудовым законодательством Владеет имеет опыт участия в обосновании принимаемых решений по организации деятельности в области физической культуры и спорта с позиции норм законодательства и профессиональной этики под руководством специалиста
	Высокий (отлично)	Знает сформированные, систематизированные знания правил внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации; нормативных документов в области управления персоналом физкультурно-спортивной организации Умеет грамотное принятие решений в

		сфере управления персоналом физкультурно-спортивной организации в соответствии с трудовым законодательством Владеет имеет опыт самостоятельного обоснования принимаемых решений по организации деятельности в области физической культуры и спорта с позиции норм законодательства и профессиональной этики

4 Описание шкал оценивания

Высокий уровень освоения, оценка «отлично» (80-100 баллов)

глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);

полные, четкие, логически последовательные, правильные ответы на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;

умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;

безупречное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением.

Продвинутый уровень освоения, оценка «хорошо» (65-79 баллов)

достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);

последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;

умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

правильное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;

безошибочное чтение схем, графиков.

Пороговый уровень освоения, оценка «удовлетворительно» (50-64 баллов)

знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов);

правильные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы, несущественные ошибки в чтении графиков, схем;

умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

отдельные неточности или недостаточно четкое выполнение приемов работы на оборудовании.

Компетенция не освоена, оценка «неудовлетворительно (менее 50 баллов)

отсутствие знаний значительной части программного материала;

неправильные ответы на вопросы, существенные и грубые ошибки в ответах, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем;

неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

5 Типовые контрольные задания, тесты и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Комплект тестовых заданий, разработанный по дисциплине

Раздел 1 «Правовые аспекты управления персоналом»

УК-3 Задание №1

ТОЧКА ЗРЕНИЯ НА РАБОТНИКА КАК НОСИТЕЛЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ, «ЖИВОГО ПРИДАТКА МАШИНЫ» ХАРАКТЕРНА ДЛЯ КОНЦЕПЦИИ…

Ответ:

1. управление кадрами

2. управление человеческими ресурсами

3. управление персоналом

4. управление производством

ОПК-12 Задание №2

ДОКУМЕНТ, СОДЕРЖАЩИЙ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ИСПОЛНИТЕЛЮ ОПРЕДЕЛЕННЫХ РАБОТ, – ЭТО…

Ответ:

1. профессиограмма

2. должностная инструкция

3. трудовой договор

4. паспорт работы

ОПК-12 Задание №3

ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ, ОПРЕДЕЛЯЕМОЕ ПОТРЕБНОСТЯМИ ПРОИЗВОДСТВА

Ответ:

1. плановая численность

2. фактическая численность

3. явочная численность

4. среднесписочная численность

ОПК-12 Задание №4

ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ НА РАБОТУ

Ответ:

1. плановая численность

2. фактическая численность

3. явочная численность

4. среднесписочная численность

УК-3 Задание №5

ЛОЯЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ ЭКОНОМИЧЕСКИ ВЫГОДНЫ ОРГАНИЗАЦИИ, ПОТОМУ ЧТО ОНИ…

Ответ:

1. качественно и продуктивно работают

2. не нуждаются в постоянном внешнем контроле

3. придерживаются личных ценностей

4. в присутствии руководства занимают подчеркнуто нейтральную позицию

ОПК-12 Задание №6

ВНУТРЕННИЙ ДОКУМЕНТ, ЗАКРЕПЛЯЮЩИЙ ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ И ПЕРЕЧЕНЬ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ПРАВА И ПРЕДЕЛЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Ответ:

1. должностная инструкция
2. трудовой договор
3. штатное расписание
4. трудовая книжка

ОПК-12 Задание №7

ВНУТРЕННИЙ ДОКУМЕНТ, КОТОРЫЙ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ИНФОРМАЦИЮ О СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ КАДРОВОМ СОСТАВЕ И ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДАХ СОТРУДНИКОВ

Ответ:
1. должностная инструкция
2. трудовой договор
3. штатное расписание
4. трудовая книжка

ОПК-12 Задание №8

СООТНЕСИТЕ ПОНЯТИЯ И ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Дистракторы:
1. Персонал
2. Штат
3. Кадры

Дистракторы соответствия:
1. Полный личный состав наемных работников организации
2. Полный личный состав наемных работников организации, за исключением руководства
3. Часть наемных работников, официально числящаяся в штате

Соответствие:1-2,2-3,3-1

ОПК-12 Задание №9

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО УМСТВЕННЫМ, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ТРУДОМ

Ответ:
1. служащие
2. рабочие
3. работники
4. руководители

ОПК-12 Задание №10

К АДМИНИСТРАТИВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ФСО ОТНОСЯТСЯ

Ответ:
1. руководитель ФСО
2. заместители руководителя ФСО
3. тренеры-преподаватели
4. инструкторы-методисты

ОПК-12 Задание №11

СТЕПЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДАННОЙ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Ответ:
1. специальность
2. квалификация
3. профессия
4. должность

ОПК-12 Задание №12

ШТАТНАЯ ЕДИНИЦА ОРГАНИЗАЦИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩАЯСЯ СОВОКУПНОСТЬЮ ПРАВ, ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА, ВЫПОЛНЯЕМЫМИ ИМ ТРУДОВЫМИ ФУНКЦИЯМИ, ГРАНИЦАМИ КОМПЕТЕНЦИИ, ПРАВОВЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ – ЭТО…

Ответ:
1. специальность
2. квалификация
3. профессия
4. должность

ОПК-12 Задание №13

РУКОВОДИТЕЛИ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛИ И ГЛАВНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В СОВОКУПНОСТИ ОТНОСЯТСЯ К…

Ответ:
1. администрации
2. непроизводственному персоналу
3. функциональным исполнителям
4. производственному персоналу

Раздел 2 «Современные технологии управления персоналом»

ОПК-12 Задание № 1

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ СЧИТАЕТСЯ ОПТИМАЛЬНОЙ, ЕСЛИ…

Ответ:
1. соответствует задачам, стоящим перед организацией
2. обеспечивает максимальную производительность труда
3. обеспечивает благоприятный морально-психологический климат в коллективе
4. соответствует представлению руководителя организации об идеальном сотруднике

ОПК-12 Задание № 2

К ПРЕИМУЩЕСТВАМ ВНУТРЕННИХ ИСТОЧНИКОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОТНОСИТСЯ:

Ответ:
1. относительно низкие затраты
2. удовлетворение абсолютной потребности в кадрах
3. возможность выбора из большого числа кандидатов
4. длительная адаптация работника

ОПК-12 Задание № 3

К НЕДОСТАТКАМ ВНЕШНИХ ИСТОЧНИКОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОТНОСЯТСЯ

Ответ:
1. относительно высокие затраты
2. удовлетворение абсолютной потребности в кадрах
3. возможность выбора из большого числа кандидатов
4. ухудшение морально-психологического климата

УК-3 Задание № 4

РАЗОВОЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ И ДЕМОНСТРАЦИЯ ПРИЕМОВ РАБОТЫ ОТНОСИТСЯ К ТАКОЙ ФОРМЕ ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ, КАК…

Ответ:
1. инструктаж
2. дублирование
3. ученичество
4. наставничество

ОПК-12 Задание № 5

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНАЯ СМЕНА ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ОДНОГО УРОВНЯ ИЕРАРХИИ – ЭТО ВИД КАРЬЕРЫ

Ответ:
1. вертикальной
2. горизонтальной

3. центростремительной
4. параллельной

ОПК-12 Задание № 6

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ДОЛЖНЫ
Ответ:
1. быть понятными высококвалифицированным профессионалам
2. предусматривать использование только качественных показателей
3. быть только письменными
4. соответствовать определяемым параметрам

ОПК-12 Задание № 7

МЕТОД ОЦЕНКИ «360°» СОСТОИТ В ТОМ, ЧТО
Ответ:
1. сотрудник оценивает всех коллег, с кем ему приходится контактировать
2. все коллеги оценивают сотрудника (кроме руководителей)
3. все коллеги оценивают сотрудника (включая руководителей и клиентов)
4. сотрудник оценивается только руководителями и клиентами

ОПК-12 Задание № 8

ТИПИЧНЫМИ ОШИБКАМИ ПРИ ОЦЕНКЕ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ЯВЛЯЮТСЯ
Ответ:
1. типовые стандарты для работников, выполняющих одинаковую работу
2. изменение стандартов в ходе оценки
3. сравнение работников друг с другом
4. результирующая оценка по совокупности показателей

ОПК-12 Задание № 9

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ – ЭТО ОБУЧЕНИЕ, НАПРАВЛЕННОЕ НА…
Ответ:
1. получение специальных ЗУН и способов общения в определенной сфере деятельности
2. освоение новых ЗУН и способов общения в связи с изменившимися требованиями к результатам труда
3. освоение новых ЗУН и способов общения для выполнения качественно новых задач
4. получение ЗУН и овладение способами общения для освоения качественно другой профессиональной деятельности

ОПК-12 Задание № 10

К ПРЕИМУЩЕСТВАМ ОБУЧЕНИЯ С ОТРЫВОМ ОТ ПРОИЗВОДСТВА ОТНОСЯТСЯ
Ответ:
1. экономичность при большой аудитории
2. психологическая раскованность обучаемых
3. возможность приспособить содержание и сроки обучения к потребностям организации
4. широкий выбор и высокая квалификация преподавателей

ОПК-12 Задание № 11

РОТАЦИЯ РАБОТНИКА ЯВЛЯЕТСЯ РАЗНОВИДНОСТЬЮ КАРЬЕРЫ…
Ответ:
1. вертикальной
2. ступенчатой
3. горизонтальной
4. специализированной

ОПК-12 Задание № 12

РАСПОЛОЖИТЕ ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ В ПРАВИЛЬНОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ
Ответ:
1. создание аттестационной комиссии
2. издание приказа о проведении аттестации

3. составление списка аттестуемых
4. определение графика проведения аттестации
5. утверждение порядка проведения аттестации

Порядок: 2,5,1,3,4

ОПК-12 Задание № 13

РАСПОЛОЖИТЕ ЭТАПЫ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ В ПРАВИЛЬНОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ

Ответ:
1. подготовительный
2. подготовки к пенсии
3. стабилизационный
4. адаптационный
5. зрелости
6. консолидационный

Порядок: 1,4,3,6,5,2

ОПК-12 Задание № 14

ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ОСНОВЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ НОРМ ЯВЛЯЕТСЯ

Ответ:
1. государственным
2. индивидуальным
3. рыночным
4. коллективным

ОПК-12 Задание № 15

СООТНЕСИТЕ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ТАРИФНОЙ МОДЕЛИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯМИ

Дистракторы:
1. Тарифная ставка
2. Тарифный разряд
3. Тарифный коэффициент

Дистракторы соответствия:
1. Фиксированный абсолютный размер оплаты работника за выполнение трудовых обязанностей определенной квалификации за единицу времени (час, день, месяц)
2. Соотношение тарифных ставок крайних разрядов
3. Характеристика уровня профессиональной подготовки работника

Соответствие:1-1,2-3,3-2

ОПК-12 Задание № 16

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ИСПЫТАНИЯ КАНДИДАТОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НЕ ПРОВОДЯТСЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ:

Ответ:
1. подбора
2. отбора
3. выборов
4. лизинга

ОПК-12 Задание № 17

СОРЕВНОВАНИЕ МЕЖДУ ДВУМЯ И БОЛЕЕ КАНДИДАТАМИ ЗА ЗАНЯТИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ

Ответ:
1. конкурс
2. выборы

3. назначения
4. конфликт

ОПК-12 Задание № 18

СТОРОНАМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ
Ответ:
1. работник и профсоюз
2. работодатель и работник
3. работодатель и профсоюз
4. работник и сотрудник отдела кадров

ОПК-12 Задание № 19

СРОК ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НЕ МОЖЕТ ПРЕВЫШАТЬ:
Ответ:
1. 2 недель
2. 1 месяца
3. 2 месяцев
4. 3 месяцев

ОПК-12 Задание № 20

ВЗАИМНОЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЕ РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИИ, ПОСТЕПЕННОЕ ВКЛЮЧЕНИЕ РАБОТНИКА В ПРОЦЕСС ПРОИЗВОДСТВА В НОВЫХ ДЛЯ НЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ, ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ, ОРГАНИЗАЦИОННО АДМИНИСТРАТИВНЫХ, САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ, БЫТОВЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА И ОТДЫХА – ЭТО…
Ответ:
1. Адаптация
2. Координация
3. Мотивация
4. Договор

Раздел 3 «Управление конфликтами»

УК-3 Задание № 1

ПО СФЕРЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТЫ БЫВАЮТ…
Ответ:
1. деловые и личностные
2. вертикальные и горизонтальные
3. открытые и латентные
4. конструктивные и деструктивные

УК-3 Задание № 2

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ, КОТОРЫЕ ИМЕЮТ ТЕНДЕНЦИЮ К РАСШИРЕНИЮ И ПРИВОДЯТ К ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЯВЛЯЮТСЯ…
Ответ:
1. деструктивными
2. межгрупповыми
3. конструктивными
4. внутриличностными

УК-3 Задание № 3

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЯВИВШИМСЯ КОНФЛИКТОМ ДОЛЖНО НАЧИНАТЬСЯ С…
Ответ:
1. ограничения числа участников конфликта
2. выяснения причин конфликта
3. анализа конфликта
4. поиска путей разрешения конфликта

УК-3 Задание № 4

К УЧАСТНИКАМ КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИИ НЕ ОТНОСЯТСЯ ЛИЦА...

Ответ:
1. уклоняющиеся от прямого столкновения интересов
2. потребляющие продукт, производимый организацией
3. принимающие решения
4. препятствующие решению проблем

УК-3 Задание № 5

МЕНЕДЖЕР ДОЛЖЕН ВИДЕТЬ В КОНФЛИКТЕ, ПРОТЕКАЮЩЕМ В ЕГО ОРГАНИЗАЦИИ, …

Ответ:
1. рядовое малозначимое событие
2. способ обеспечения себе продвижения по карьерной лестнице
3. разрушительное неуправляемое явление
4. возможный стимул к изменениям

Комплект типовых задач (заданий), нестандартных задач (заданий), наборов проблемных ситуаций, соответствующих будущей профессиональной деятельности

Раздел 1 «Правовые аспекты управления персоналом»

Письменные работы

УК-3 «Характеристики персонала физкультурно-спортивной организации».

ОПК-12 «Нормативно-правовое обеспечение деятельности работников отрасли ФКиС».

ОПК-12 «Анализ правил внутреннего трудового распорядка ФСО» (на примере конкретной организации).

ОПК-12 «Анализ должностной инструкции» (по выбору студента).

Раздел 2 «Современные технологии управления персоналом»

Письменные работы

УК-3 «Материальные и нематериальные формы поощрения персонала ФСО»

ОПК-12 «Составление резюме»

ОПК-12 «Виды деловой карьеры в отрасли ФКиС»

Раздел 3 «Управление конфликтами»

Письменные работы

УК-3 «Стили поведения в конфликте».

УК-3 «Методы разрешения конфликтов».

6 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей обучающихся, обусловливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных образовательных технологий и оценочных средств. Перечень используемых образовательных технологий и оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в рабочей программе дисциплины. В следующей таблице представлено описание возможных видов контрольных мероприятий.

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания

Посещение лекций	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы, тестирование, решение задач
Самостоятельная работа (выполнение дополнительных заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, рефератов, тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки, соответствующие изученной дисциплине	Экзамен или зачёт, с учётом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

Задания для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены *на оценивание:*

1 уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2 степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3 приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т. п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление общекультурных и профессиональных компетенций.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением практических занятий, оцениванием контрольных заданий, периодическим опросом на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, на котором оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенции.

При текущем и промежуточном контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» / «зачтено» или «не зачтено» в соответствии с п. 4 ОС и ММ.