

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта

**Код модуля**  
1158282(1)

**Модуль**  
Управление персоналом в сфере физической  
культуры и спорта

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Мясникова Татьяна Ивановна	кандидат педагогических наук, профессор	Профессор	управления в сфере физической культуры и спорта

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

**Авторы:**

- **Мясникова Татьяна Ивановна, Профессор, управления в сфере физической культуры и спорта**

### 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта**

1.	<b>Объем дисциплины в зачетных единицах</b>	3	
2.	<b>Виды аудиторных занятий</b>	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	<b>Промежуточная аттестация</b>	Зачет	
4.	<b>Текущая аттестация</b>	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

### 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения (индикаторы)</b>	<b>Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
УК-6 -Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств	Д-1 - Проявлять целеустремленность, социальную ответственность З-2 - Излагать методы самооценки личности и эффективные стратегии (техники) личностного роста, профессионального и карьерного развития П-2 - Формулировать приоритеты и эффективные способы совершенствования профессиональной деятельности на основе анализа личностных, психофизиологических и других ресурсов	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	У-2 - Определять приоритеты собственной деятельности и выбирать эффективные способы ее совершенствования, в том числе с использованием цифровых средств	
ПК-6 -Способен управлять взаимодействием заинтересованных сторон и обменом информацией в процессе деятельности в области физической культуры и массового спорта (Проектное управление в сфере физической культуры и спорта)	З-1 - Определять инструменты взаимодействия и обмена информацией в процессе деятельности в области физической культуры и массового спорта П-1 - Осуществлять поиск вариантов использования инструментов взаимодействия и обмена информацией в различных ситуациях в процессе деятельности в области физической культуры и спорта У-1 - Выбирать инструменты взаимодействия и обмена информацией в различных ситуациях в процессе деятельности в области физической культуры и массового спорта	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.6</b>		
Текущая аттестация на лекциях	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>домашняя работа</i>	3,8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4</b>		

Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,16	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– <b>1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– <b>не предусмотрено</b>		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – <b>не предусмотрено</b>		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

**Критерии оценивания учебных достижений обучающихся**

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

**Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням**

<b>Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
		<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам,	Неудовлетворительно	Не зачтено	Недостаточный (Н)

	имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	(менее 40 баллов)	
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания	Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Рынок труда в отрасли ФКиС. 2. Квалификационные характеристики должностей работников физической культуры и спорта и профессиональные стандарты. 3. Методология управления персоналом в отрасли ФКиС. 4. Кадровая стратегия различных физкультурно-спортивных организаций. 5. Планирование работы с персоналом физкультурно-спортивной организации. 6. Особенности найма работников в физкультурно-спортивную организацию. 7. Система мотивации персонала физкультурно-спортивной организации. 8. Документационное обеспечение управления персоналом физкультурно-спортивной организации. 9. Аттестация персонала физкультурно-спортивной организации. 10. Особенности карьерного роста в области физической культуры и спорта.

Примерные задания

Методология управления персоналом в отрасли ФКиС.

Разработать функциональную матрицу распределения обязанностей и ответственности работников отдела управления персоналом по вопросам оценки персонала по должностям.

Наименование функций:

- Формирование системы оценки персонала
- Отбор кадров (проведение конкурсов)
- Анализ текучести кадров и разработка мер по его снижению
- Оценка адаптированности вновь принятых работников
- Оценка потребности в обучении
- Оценка эффективности обучения
- Формирование кадрового резерва
- Организация оценочных процедур (аттестации, квалификационных экзаменов, оценка эффективности)
- Регламентация оценочных процедур

Должности: начальник отдела, Зам. начальника отдела, Главный специалист, Ведущий специалист, Специалист

Уровень обязанностей:

К — контролирует выполнение работы

П — разрабатывает предложения, готовит информацию для выполнения функции

И — исполняет основные виды работ

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### **Базовый**

#### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Документационное обеспечение управления персоналом физкультурно-спортивной организации.

Примерные задания

Рассмотреть ситуацию и представить перечень документов.

Работник кадровой службы получил задание руководителя кадровой службы на заведение и оформление личного дела вновь принятого работника. Вновь принятый работник – это руководящий работник с высшим профессиональным образованием, прошедший профессиональную переподготовку, повышение квалификации, имеющий ученую степень, государственные награды.

Какие документы будут внесены во внутреннюю опись документов, включенных в личное дело работника?

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Кадровая стратегия физкультурно-спортивной организации

Примерные задания

Провести анализ кадровой информации физкультурно-спортивной организации за 3 года с точки зрения количественных и качественных характеристик кадрового состава последующим показателям:

- динамика численности: общая и по категориям персонала;

- динамика укомплектованности;

- характеристика персонала по стажу работы, уровню образования, квалификации.

На основе данных выявлять тенденции и проблемы в кадровом обеспечении деятельности организации.

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Рынок труда в отрасли ФКиС. Особенности труда и структуры занятости в отрасли физической культуры и спорта. 2. Квалификационные характеристики должностей



работников физической культуры и спорта. 3. Профессиональные стандарты в отрасли «Физическая культура и спорт».. 4. Содержание системы управления персоналом. 5. Локальные документы физкультурно-спортивной организации. 6. Способы обучения и развития персонала. Методы оценки и контроля персонала. Система мотивации персонала физкультурно-спортивной организации. 7. Определение понятий кадровая стратегия и кадровая политика. Кадровая стратегия различных физкультурно-спортивных организаций. Кадровая политика различных физкультурно-спортивных организаций. 8. Деловая карьера как способ мотивации развития персонала. Управление карьерным ростом. Особенности карьерного роста в области физической культуры и спорта. 9. Способы кадрового планирования. Планирование работы с персоналом физкультурно-спортивной организации. 10. Особенности структуры персонала сферы физической культуры и спорта. Способы оценки эффективности процесса и подбора кадров. Особенности найма работников в физкультурно-спортивную организацию. 11. Понятие "методы обучения персонала", "методы развития персонала". Виды обучения персонала, развития персонала. Особенности обучения персонала в физкультурно-спортивной организации: повышение квалификации, стажировка, переподготовка. 12. Оценка персонала физкультурно-спортивной организации. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала физкультурно-спортивной организации. 13. Аттестация персонала физкультурно-спортивной организации. 14. Система мотивации персонала физкультурно-спортивной организации. Формы и методы стимулирования.

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.