

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
 Должность: РЕКТОР
 Дата подписания: 03.06.2022 11:23:02
 Уникальный программный ключ:
 9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В	Управление персоналом в спортивной организации

Код направления подготовки	44.03.05
Направление подготовки	Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Физическая культура. Дополнительное образование (менеджмент спортивной индустрии)
Уровень образования	бакалавр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент			Жабакова Татьяна Викторовна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
кафедра теории и методики физической культуры и спорта	Жабakov Владислав Ермекбаевич	9	01.07.2019	
Кафедра теории и методики физической культуры и спорта	Жабakov Владислав Ермекбаевич	2	17.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	15
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
7. Перечень образовательных технологий	21
8. Описание материально-технической базы	22

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Управление персоналом в спортивной организации» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)» (уровень образования бакалавр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 час.

1.3 Изучение дисциплины «Управление персоналом в спортивной организации» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Индустрия спорта», «Маркетинг профессионального спорта», «Психология управления в сфере физической культуры и спорта», «Теория менеджмента».

1.4 Дисциплина «Управление персоналом в спортивной организации» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Event-менеджмент», «Бизнес процессы в спорте», «Проектный менеджмент в сфере физической культуры и спорта», «Спортивный менеджмент».

1.5 Цель изучения дисциплины:

формирование у бакалавров знаний, умений и навыков в области управления персоналом в спортивной организации, необходимых для становления организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров спортивной индустрии.

1.6 Задачи дисциплины:

- 1) формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях управления персоналом в спортивной организации, его месте и роли в системе управления организацией;
- 2) формирование практических навыков в области управления персоналом в спортивной организации;
- 3) актуализация межпредметных компетенций, способствующих пониманию роли управления персоналом спортивной организации.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ПК-2 способен анализировать и оценивать потенциальные возможности обучающихся, их потребности и результаты обучения
	ПК.2.1 Знает способы достижения и оценки образовательных результатов в системе общего и (или) дополнительного образования в соответствии с возрастными и физиологическими особенностями; методы педагогической диагностики, принципы и приемы интерпретации полученных данных
	ПК.2.2 Умеет применять основные методы объективной оценки результатов учебной деятельности обучающихся на основе методов педагогического контроля и анализа
	ПК.2.3 Владеет навыками организации, осуществления контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися и (или) дополнительной общеобразовательной программы, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии)
2	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 Знает требования, предъявляемые к проектной работе, способы представления и описания результатов проектной деятельности в соответствии с действующими правовыми нормами.
	УК.2.2 Умеет декомпозировать цель как совокупность взаимосвязанных задач, выбирать оптимальные способы их решения, в соответствии с правовыми нормами и имеющимися ресурсами и ограничениями в процессе реализации проекта.
	УК.2.3 Владеет методами, приемами и средствами проектной деятельности, оценки рисков и ресурсов, публичного представления результатов проекта, в том числе с использованием средств ИКТ

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
----------	--	--

1	ПК.2.1 Знает способы достижения и оценки образовательных результатов в системе общего и (или) дополнительного образования в соответствии с возрастными и физиологическими особенностями; методы педагогической диагностики, принципы и приемы интерпретации полученных данных	3.1 способы достижения и оценки результатов деятельности персонала спортивной организации
2	ПК.2.2 Умеет применять основные методы объективной оценки результатов учебной деятельности обучающихся на основе методов педагогического контроля и анализа	У.1 применять основные методы объективной оценки результатов деятельности персонала спортивной организации
3	ПК.2.3 Владеет навыками организации, осуществления контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися и (или) дополнительной общеобразовательной программы, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии)	В.1 навыками организации, осуществления контроля и оценки достижений персонала спортивной организации В.2 навыками организации аттестации персонала спортивной организации
1	УК.2.1 Знает требования, предъявляемые к проектной работе, способы представления и описания результатов проектной деятельности в соответствии с действующими правовыми нормами.	3.2 способы представления и описания результатов проектной деятельности персонала спортивной организации
2	УК.2.2 Умеет декомпозировать цель как совокупность взаимосвязанных задач, выбирать оптимальные способы их решения, в соответствии с правовыми нормами и имеющимися ресурсами и ограничениями в процессе реализации проекта.	У.2 декомпозировать цель управления персоналом спортивной организации как совокупность взаимосвязанных задач
3	УК.2.3 Владеет методами, приемами и средствами проектной деятельности, оценки рисков и ресурсов, публичного представления результатов проекта, в том числе с использованием средств ИКТ	В.3 методами, приемами и средствами организации проектной деятельности персонала спортивной организации

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	16	16	40	72
Первый период контроля				
<i>Теоретические и практические аспекты управления персоналом спортивной организации</i>	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>40</i>	<i>72</i>
Концептуальные подходы к управлению персоналом	2		4	6
Принципы управления персоналом в спортивной организации	2		4	6
Деловая оценка персонала в спортивной организации	2	2	4	8
Управление социальным развитием персонала спортивной организации	2	2	4	8
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	4	2	4	10
Организационная культура в системе управления персоналом спортивной организации	4	2	4	10
Управление конфликтами и стрессами		2	4	6
Оценка эффективности системы управления персоналом организации		2	4	6
Управление организационным поведением персонала		2	4	6
Управление системой неформальных отношений в спортивной организации		2	4	6
Итого по видам учебной работы	16	16	40	72
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Экзамен				36
Итого за Первый период контроля				108

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретические и практические аспекты управления персоналом спортивной организации	16
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК.2.1), У.1 (ПК.2.2), В.1 (ПК.2.3), В.2 (ПК.2.3) УК-2: 3.2 (УК.2.1), У.2 (УК.2.2), В.3 (УК.2.3)	
1.1. Концептуальные подходы к управлению персоналом 1. Школа научного управления. 2. Административная школа. 3. Теория человеческих отношений. 4. Бихевиоризм. 5. Концепция человеческого капитала. 6. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 8, 9, 12, 14, 16, 17, 21, 22 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
1.2. Принципы управления персоналом в спортивной организации 1. Принципы управления персоналом. 2. Методы управления персоналом. 3. Экономические методы управления персоналом. 4. Организационно-распорядительные методы. 5. Социально-психологические методы. 6. Нормативный метод планирования. 7. Балансовый метод планирования. 8. Методологические подходы в кадровом менеджменте. Учебно-методическая литература: 22, 23 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
1.3. Деловая оценка персонала в спортивной организации 1. Понятие деловой оценки. 2. Периодичность проведения деловой оценки. 3. Цели деловой оценки персонала. 4. Организационная подготовка проведения деловой оценки. 5. Типичные ошибки, допускаемые при проведении оценки. 6. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки. 7. Объекты и субъекты деловой оценки. 8. Документационное и информационное обеспечение процесса деловой оценки. 9. Классификация показателей деловой оценки. 10. Применимость показателей оценки для различных групп сотрудников. 11. Требования к формированию состава показателей оценки. 12. Основные методы оценивания персонала. 13. Преимущества и недостатки методов оценивания. 14. Документальное сопровождение различных методов оценивания. Учебно-методическая литература: 20, 22, 24 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 3	2
1.4. Управление социальным развитием персонала спортивной организации 1. Цели и задачи социального развития организации. 2. Сущность социального планирования. 3. Основные направления плана социального развития. 4. Элементы социальной инфраструктуры, показатели их состояния. 5. Организация разработки плана социального развития. 6. Организационно-экономический механизм реализации плана социального развития. 7. Источники финансирования мероприятий по социальному развитию организации. Учебно-методическая литература: 13, 16, 19, 21, 22 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2

<p>1.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала</p> <p>1. Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации.</p> <p>2. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе.</p> <p>3. Эволюция теорий мотивации.</p> <p>4. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.</p> <p>5. Индивидуальные мотивы приобретения.</p> <p>6. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации.</p> <p>7. Мотивы безопасности в управлении персоналом.</p> <p>8. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.</p> <p>Учебно-методическая литература: 4, 6, 8, 13, 15, 16, 17</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4
<p>1.6. Организационная культура в системе управления персоналом спортивной организации</p> <p>1. Персонал как носитель организационной культуры.</p> <p>2. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации.</p> <p>3. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п.</p> <p>4. Роль лидеров в формировании организационной культуры.</p> <p>5. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.</p> <p>6. Управление организационной культурой</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 4, 5, 9, 11, 12, 17, 19, 22, 24</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретические и практические аспекты управления персоналом спортивной организации	16
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК.2.1), У.1 (ПК.2.2), В.1 (ПК.2.3), В.2 (ПК.2.3) УК-2: 3.2 (УК.2.1), У.2 (УК.2.2), В.3 (УК.2.3)	
<p>1.1. Деловая оценка персонала в спортивной организации</p> <p>1. Понятие деловой оценки.</p> <p>2. Периодичность проведения деловой оценки.</p> <p>3 Цели деловой оценки персонала.</p> <p>4. Организационная подготовка проведения деловой оценки.</p> <p>5. Типичные ошибки, допускаемые при проведении оценки.</p> <p>6. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 4, 5, 9, 10, 14, 16, 17, 21, 22</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	2
<p>1.2. Управление социальным развитием персонала спортивной организации</p> <p>1. Цели и задачи социального развития организации.</p> <p>2. Сущность социального планирования.</p> <p>3. Основные направления плана социального развития.</p> <p>4. Элементы социальной инфраструктуры, показатели их состояния.</p> <p>5. Организация разработки плана социального развития.</p> <p>6. Организационно-экономический механизм реализации плана социального развития.</p> <p>7. Источники финансирования мероприятий по социальному развитию организации.</p> <p>Учебно-методическая литература: 16, 18, 22, 23</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	2

<p>1.3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. 2. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. 3. Эволюция теорий мотивации. 4. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. 5. Индивидуальные мотивы приобретения. 6. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. 7. Мотивы безопасности в управлении персоналом. 8. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения. <p>Учебно-методическая литература: 2, 4, 5, 7, 14, 16, 17 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	2
<p>1.4. Организационная культура в системе управления персоналом спортивной организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Персонал как носитель организационной культуры. 2. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации. 3. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п. 4. Роль лидеров в формировании организационной культуры. 5. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры. 6. Управление организационной культурой <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 7, 8, 9, 15, 16, 17, 22, 23 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	2
<p>1.5. Управление конфликтами и стрессами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия конфликтологии. 2. Типичные причины конфликтов. 3. Виды конфликтов, их классификация. 4. Пути развития конфликтов. 5. Способы разрешения конфликтов. 6. Роль руководителя в разрешении конфликтов. 7. Управление конфликтами и пути их предупреждения. 8. Сущность и природа стресса. 9. Виды стрессов. 10. Стресс и заболевания, перегрузки, недогрузки, обстоятельства жизни. 11. Стресс и соответствие между личностью и средой. 12. Способы диагностики стрессов. Методы нейтрализации стрессов. <p>Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 8, 9, 14, 16, 17, 19 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	2
<p>1.6. Оценка эффективности системы управления персоналом организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом 2. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом <p>Учебно-методическая литература: 1, 3, 5, 16, 18, 22, 23 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	2
<p>1.7. Управление организационным поведением персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Процедура управления организационным поведением. 2. Типы поведения персонала. 3. Стереотипы мышления в системе трудового поведения. 4. Поведенческая структура трудовой деятельности. Стереотип как сложное социально-психологическое явление. 5. Стили и методы управления. 6. Типологии стилей руководства: типология лидерства Курта Левина, теория Дугласа МакГрегора, теория Ренсиса Лайкерта, теория Роберта Блэйка и Джейн Моутон (решетка стилей руководства, или управленческая сетка), модель Пола Херси и Кеннета Бланшарда, ситуационная модель Виктора Врума и Филиппа Йеттона, ролевая теория Генри Минцберга. 7. Формирование команды. Особенности и технология конструирования команды (team building). Признакам правильно сформированной команды. Этапы развития команды и стили руководства. Групповая динамика <p>Учебно-методическая литература: 1, 3, 5, 13, 14, 16, 19, 20 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2</p>	2

1.8. Управление системой неформальных отношений в спортивной организации 1. Неформальные связи в организации. Неформальная группа. 2. Причины возникновения неформальных отношений в группе. Факторы, определяющие характер неформальных отношений. 3 Особенности функционирования неформальных групп. 4. Руководство неформальными группами. 5. Лидерство концепции лидерства: личностная, поведенческая, ситуационная. Неформальные лидеры. 6. Правила и приемы управления неформальными группами. Основные методы. 7. Психологическая защита в управлении персоналом. Психологическая защита - форма реагирования психики человека на реальную или возможную психическую травму. Цель защиты механизмы психологической защиты Учебно-методическая литература: 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 21, 22 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	2
--	---

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретические и практические аспекты управления персоналом спортивной организации	40
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК.2.1), У.1 (ПК.2.2), В.1 (ПК.2.3), В.2 (ПК.2.3) УК-2: 3.2 (УК.2.1), У.2 (УК.2.2), В.3 (УК.2.3)	
1.1. Концептуальные подходы к управлению персоналом Задание для самостоятельного выполнения студентом: 1. Изучить вопросы, подготовиться к коллоквиуму "Концептуальные подходы к управлению персоналом" 1. Экономический подход. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках эконо-мического подхода. 2. Органический подход. Соответствие деятельности по управлению персоналом доминирующим потребностям личности. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках органического подхода. 3. Гуманистический подход. Соотношение нормативного и ценностного аспектов организационной культуры Организационные культуры как объект управленческой деятельности. Характеристика основных типов организационных культур 4. Концепция «человеческого капитала». Теория человеческого капитала. 5. Концепция «Анализ человеческих ресурсов». Работа с персоналом Определение издержек. Измерение индивидуальной стоимости работника. Стохастическая позиционная модель Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 8, 9, 14, 16, 17, 22, 23 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	4
1.2. Принципы управления персоналом в спортивной организации Задание для самостоятельного выполнения студентом: 1. Повторить тему "Принципы управления персоналом в спортивной организации". 2. Подготовить таблицы: 1. Принципы управления персоналом. 2. Методы управления персоналом. 3. Подготовить схемы: 1. Экономические методы управления персоналом. 2. Организационно-распорядительные методы. 3. Социально-психологические методы. 4. Нормативный метод планирования. 5. Балансовый метод планирования. Учебно-методическая литература: 2, 3, 4, 10, 11, 12, 17, 18, 22, 24 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3	4

<p>1.3. Деловая оценка персонала в спортивной организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Круглый стол "Современные методы деловой оценки персонала"</p> <p>Вопросы для обсуждения</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие деловой оценки. 2. Периодичность проведения деловой оценки. 3. Цели деловой оценки персонала. 4. Организационная подготовка проведения деловой оценки. 5. Типичные ошибки, допускаемые при проведении оценки. 6. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки. <p>2. Подготовить схемы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объекты и субъекты деловой оценки. 2. Классификация показателей деловой оценки. <p>3. Подготовить таблицы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные методы оценивания персонала. 2. Преимущества и недостатки методов оценивания. <p>4. Подготовьте проект "Ассессмент как современный метод деловой оценки персонала спортивной организации"</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 3, 5, 9, 10, 14, 16, 17, 22, 23</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4
<p>1.4. Управление социальным развитием персонала спортивной организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Коллоквиум "Управление социальным развитием персонала спортивной организации"</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и задачи социального развития организации. 2. Сущность социального планирования. 3. Основные направления плана социального развития. 4. Элементы социальной инфраструктуры, показатели их состояния. 5. Организация разработки плана социального развития. 6. Организационно-экономический механизм реализации плана социального развития. 7. Источники финансирования мероприятий по социальному развитию организации. <p>2. Подготовьте проект "Подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала спортивной организации"</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 4, 5, 11, 12, 18, 20, 21</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4
<p>1.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Круглый стол "Мотивирование персонала спортивной организации"</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. 2. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения. 3. Индивидуальные мотивы приобретения. 4. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации. 5. Мотивы безопасности в управлении персоналом. 5. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения. <p>2. Подготовьте таблицы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация мотивов трудовой деятельности 2. Теории мотивации персонала. <p>Учебно-методическая литература: 1, 3, 5, 13, 15, 16, 17, 23, 24</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4

<p>1.6. Организационная культура в системе управления персоналом спортивной организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Коллоквиум "Организационная культура в системе управления персоналом спортивной организации"</p> <p>1. Персонал как носитель организационной культуры.</p> <p>2. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации.</p> <p>3. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п.</p> <p>4. Роль лидеров в формировании организационной культуры.</p> <p>5. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.</p> <p>6. Управление организационной культурой.</p> <p>2. Проект "Особенности организационной культуры спортивных организаций"</p> <p>Учебно-методическая литература: 4, 6, 9, 11, 13, 17, 18, 21, 23</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4
<p>1.7. Управление конфликтами и стрессами</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Круглый стол "Осторожно: конфликт!"</p> <p>1. Понятие конфликта. Конфликт как организационное зло или как инструмент развития?</p> <p>2. Причины конфликтов.</p> <p>3. Последствия конфликтов: функциональные, дисфункциональные.</p> <p>4. Функции конфликтов.</p> <p>5. Методы управления конфликтами: варианты использования структурных и межличностных методов.</p> <p>2. Подготовить таблицы:</p> <p>1. Классификация конфликтов:</p> <p>а) по способу разрешения, по природе воздействия,</p> <p>б) по направленности действия,</p> <p>в) по степени выраженности,</p> <p>г) по количеству участников.</p> <p>2. Стили поведения в конфликте: конфронтация, сотрудничество, уклонение, приспособление.</p> <p>3. Методы диагностики организационных конфликтов.</p> <p>4. Методы управления конфликтами.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 14, 15, 16, 22, 23</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4
<p>1.8. Оценка эффективности системы управления персоналом организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Коллоквиум "Оценка эффективности управления персоналом"</p> <p>1. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом</p> <p>2. Диагностический подход к оценке функционирования подразделений управления персоналом.</p> <p>3. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления персоналом.</p> <p>4. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб.</p> <p>5. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.</p> <p>6. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.</p> <p>7. Коммерческая (финансовая), бюджетная экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета.</p> <p>Учебно-методическая литература: 6, 7, 9, 14, 15, 16, 22, 23, 24</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4

<p>1.9. Управление организационным поведением персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Сравните типы стилей руководства: типология лидерства Курта Левина, теория Дугласа МакГрегора, теория Ренсиса Лайкерта, теория Роберта Блэйка и Джейн Моутон (решетка стилей руководства, или управленческая сетка), модель Пола Херси и Кеннета Бланшарда, ситуационная модель Виктора Врума и Филиппа Йеттона, ролевая теория Генри Минцберга. Результат сравнения представьте в виде таблицы.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 3, 4, 8, 9, 14, 15, 19, 20</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4
<p>1.10. Управление системой неформальных отношений в спортивной организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Подготовьте проект "Правила и приемы управления неформальными группами"</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 4, 6, 7, 11, 12, 15, 18, 19, 23</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2, 3</p>	4

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 591 с.	http://www.iprbookshop.ru/81838.html
2	Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с	http://www.iprbookshop.ru/5971.html
3	Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дейнека А.В., Жуков Б.М.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009.— 403 с	http://www.iprbookshop.ru/10313.html
4	Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 288 с	http://www.iprbookshop.ru/85634.html
5	Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (курс лекций)/ Инжиева Д.М.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2016.— 268 с	http://www.iprbookshop.ru/73272.html
6	Кузьминов А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: методическое пособие/ Кузьминов А.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2019.— 135 с	http://www.iprbookshop.ru/89499.html
7	Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Масалова Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2016.— 324 с	http://www.iprbookshop.ru/87107.html
8	Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2014.— 118 с	http://www.iprbookshop.ru/14628.html
9	Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Моисеева Е.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 139 с	http://www.iprbookshop.ru/68732.html
10	Селиверстова М.В. Технология применения административных методов управления персоналом. Ч.1 [Электронный ресурс]: учебное пособие. Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата/ Селиверстова М.В., Шкляева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Сургут: Сургутский государственный педагогический университет, 2019.— 92 с	http://www.iprbookshop.ru/94289.html
11	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ К.В. Воденко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019.— 374 с	http://www.iprbookshop.ru/85473.html
12	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с	http://www.iprbookshop.ru/8597.html
13	Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: курс лекций/ Чиликина И.А.— Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016.— 76 с	http://www.iprbookshop.ru/74411.html
Дополнительная литература		
14	Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Данилина Е.И., Горелов Д.В., Маликова Я.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019.— 208 с	http://www.iprbookshop.ru/85681.html

15	Джон Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс]/ Джон Уитмор— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2020.— 310 с	http://www.iprbookshop.ru/93056.html .
16	Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Елкин С.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019.— 236 с	http://www.iprbookshop.ru/86681.html
17	Емельянцева Н.В. Служба управления персоналом. Ч.1 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях/ Емельянцева Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2018.— 158 с	http://www.iprbookshop.ru/83941.html .
18	Емельянцева Н.В. Служба управления персоналом. Ч.2 [Электронный ресурс]: учебное пособие в 2-х частях/ Емельянцева Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2018.— 134 с	http://www.iprbookshop.ru/83942.html .
19	Иванова-Швец Л.Н. Международные аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с	http://www.iprbookshop.ru/10719.html
20	Кейс-стади в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.Ю. Калмыкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва, 2017.— 159 с	http://www.iprbookshop.ru/90519.html .
21	Разомазова А.Л. Психодиагностика в управлении персоналом [Электронный ресурс]: методические рекомендации к практическим занятиям/ Разомазова А.Л., Бунькова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016.— 35 с	http://www.iprbookshop.ru/74413.html
22	Управление персоналом в бизнес структурах [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.В. Левушкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Секвойя, 2018.— 195 с	http://www.iprbookshop.ru/93014.html
23	Управление персоналом в образовании [Электронный ресурс]: учебное пособие (практикум)/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2019.— 136 с	http://www.iprbookshop.ru/92771.html .
24	Хазанова Д.Л. Бизнес-ориентированное управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Хазанова Д.Л.— Электрон. текстовые данные.— Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 101 с	http://www.iprbookshop.ru/85953.html

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/defaultx.asp
2	Государственная система правовой информации, официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru/
3	Яндекс-Энциклопедии и словари	http://slovari.yandex.ru

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС						
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль					Промежуточная аттестация
	Коллоквиум	Круглый стол	Проект	Таблица по теме	Схема/граф-схема	Зачет/Экзамен
ПК-2						
3.1 (ПК.2.1)	+	+				+
У.1 (ПК.2.2)				+	+	+
В.1 (ПК.2.3)			+			+
В.2 (ПК.2.3)			+			+
УК-2						
3.2 (УК.2.1)	+	+				+
У.2 (УК.2.2)				+	+	+
В.3 (УК.2.3)			+			+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Теоретические и практические аспекты управления персоналом спортивной организации":

1. Коллоквиум

Коллоквиум 1. "Концептуальные подходы к управлению персоналом"

1. Экономический подход. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках экономического подхода.
2. Органический подход. Соответствие деятельности по управлению персоналом доминирующим потребностям личности. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках органического подхода.
3. Гуманистический подход. Соотношение нормативного и ценностного аспектов организационной культуры. Организационные культуры как объект управленческой деятельности. Характеристика основных типов организационных культур
4. Концепция «человеческого капитала». Теория человеческого капитала.
5. Концепция «Анализ человеческих ресурсов». Работа с персоналом. Определение издержек. Измерение индивидуальной стоимости работника. Стохастическая позиционная модель

Коллоквиум 2. "Управление социальным развитием персонала спортивной организации"

1. Цели и задачи социального развития организации.
2. Сущность социального планирования.
3. Основные направления плана социального развития.
4. Элементы социальной инфраструктуры, показатели их состояния.
5. Организация разработки плана социального развития.
6. Организационно-экономический механизм реализации плана социального развития.
7. Источники финансирования мероприятий по социальному развитию организации.

Коллоквиум 3. "Организационная культура в системе управления персоналом спортивной организации"

1. Персонал как носитель организационной культуры.
2. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации.
3. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п.
4. Роль лидеров в формировании организационной культуры.
5. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.
6. Управление организационной культурой.

Коллоквиум 4. "Оценка эффективности управления персоналом"

1. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом
2. Диагностический подход к оценке функционирования подразделений управления персоналом.
3. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления персоналом.
4. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб.
5. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.
6. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.
7. Коммерческая (финансовая), бюджетная экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета.

Количество баллов: 10

2. Круглый стол

Круглый стол 1. "Современные методы деловой оценки персонала"

Вопросы для обсуждения

1. Понятие деловой оценки.
2. Периодичность проведения деловой оценки.
3. Цели деловой оценки персонала.
4. Организационная подготовка проведения деловой оценки.
5. Типичные ошибки, допускаемые при проведении оценки.
6. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки.

Круглый стол 2. "Мотивирование персонала спортивной организации"

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации.
2. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.
3. Индивидуальные мотивы приобретения.
4. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации.
5. Мотивы безопасности в управлении персоналом.
5. Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.

Круглый стол 3. "Осторожно: конфликт!"

1. Понятие конфликта. Конфликт как организационное зло или как инструмент развития?
2. Причины конфликтов.
3. Последствия конфликтов: функциональные, дисфункциональные.
4. Функции конфликтов.
5. Методы управления конфликтами: варианты использования структурных и межличностных методов.

Количество баллов: 10

3. Проект

Темы проектов:

1. Ассесмент как современный метод деловой оценки персонала спортивной организации
2. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала спортивной организации
3. Особенности организационной культуры спортивных организаций
4. Правила и приемы управления неформальными группами

Количество баллов: 60

4. Схема/граф-схема

Подготовить схемы:

1. Экономические методы управления персоналом.
2. Организационно-распорядительные методы.
3. Социально-психологические методы.
4. Нормативный метод планирования.
5. Балансовый метод планирования.
6. Методологические подходы в кадровом менеджменте.
7. Объекты и субъекты деловой оценки.
8. Классификация показателей деловой оценки.

Количество баллов: 10

5. Таблица по теме

Подготовить таблицы:

1. Принципы управления персоналом.
2. Методы управления персоналом.
3. Основные методы оценивания персонала.
4. Преимущества и недостатки методов оценивания.
5. Классификация мотивов трудовой деятельности
6. Теории мотивации персонала.
7. Классификация конфликтов:
 - а) по способу разрешения, по природе воздействия,
 - б) по направленности действия,
 - в) по степени выраженности,
 - г) по количеству участников.
8. Стили поведения в конфликте: конфронтация, сотрудничество, уклонение, приспособление.
9. Методы диагностики организационных конфликтов.
10. Методы управления конфликтами.
11. Сравнение типов руководства

Количество баллов: 10

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГТТУ».

Первый период контроля

1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом в спортивной организации.
2. Понятие категории «персонал».
3. Организация как социальная система управления.
4. Закономерности управления персоналом в спортивной организации.
5. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала в спортивной организации.
6. Принципы управления персоналом в спортивной организации.
7. Методы управления персоналом в спортивной организации.
8. Нормативный и балансовый методы определения численности работников.
9. Методологические подходы в кадровом менеджменте.
10. Организационная структура службы управления персоналом в спортивной организации.
11. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом в спортивной организации.
12. Правовое обеспечение системы управления персоналом в спортивной организации.
13. Трудовой коллектив, его признаки и функции.
14. Власть и лидерство.
15. Нововведения и персонал.
16. Политика компании в области управления карьерой.

17. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.
18. Управление «талантами» в спортивной организации.
19. Подбор персонала и его профессиональная ориентация.
20. Основные этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация.
21. Деловая оценка как технология управления персоналом в спортивной организации.
22. Аттестация как форма оценки персонала в спортивной организации.
23. Основные этапы и компоненты аттестации.
24. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
25. Формы и методы обучения персонала в спортивной организации.
26. Классификация мотивов трудовой деятельности и мотивационный комплекс.
27. Управление персоналом в спортивной организации на основе применения мотивов приобретения.
28. Мотивы безопасности в управлении персоналом в спортивной организации.
29. Управление персоналом в спортивной организации на основе использования мотивов подчинения.
30. Понятие, виды адаптации персонала в спортивной организации.
31. Стадии процесса адаптации.
32. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.
33. Объективные и субъективные причины конфликтов.
34. Социально-психологические методы профилактики конфликта.
35. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.
36. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.
37. Показатели экономической эффективности управления.
38. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
39. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
40. Формальные и неформальные группы и управление ими в спортивной организации

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

4. Коллоквиум

Коллоквиум - вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса.

Подготовка к данному виду учебных занятий осуществляется в следующем порядке: преподаватель дает список вопросов, ответы на которые следует получить при изучении определенного перечня научных источников; студентам во внеаудиторное время необходимо прочитать специальную литературу, выписать из нее ответы на вопросы, которые будут обсуждаться на коллоквиуме, мысленно сформулировать свое мнение по каждому из вопросов, которое они выскажут на занятии.

5. Круглый стол

Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

При подготовке к круглому столу необходимо:

1. Выбрать тему, ее может предложить как преподаватель, так и студенты.
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Рассмотреть, исторические и современные подходы по выбранной теме.
4. Подобрать литературу.
5. Выписать тезисы.
6. Проанализировать материал и определить свою точку зрения по данной проблематике.

6. Таблица по теме

Таблица — форма представления материала, предполагающая его группировку и систематизированное представление в соответствии с выделенными заголовками граф.

Правила составления таблицы:

1. таблица должна быть выразительной и компактной, лучше делать несколько небольших по объему, но наглядных таблиц, отвечающих задаче исследования;
2. название таблицы, заглавия граф и строк следует формулировать точно и лаконично;
3. в таблице обязательно должны быть указаны изучаемый объект и единицы измерения;
4. при отсутствии каких-либо данных в таблице ставят многоточие либо пишут «Нет сведений», если какое-либо явление не имело места, то ставят тире;
5. числовые значения одних и тех же показателей приводятся в таблице с одинаковой степенью точности;
6. таблица с числовыми значениями должна иметь итоги по группам, подгруппам и в целом;
7. если суммирование данных невозможно, то в этой графе ставят знак умножения;
8. в больших таблицах после каждых пяти строк делается промежуток для удобства чтения и анализа.

7. Схема/граф-схема

Схема — графическое представление определения, анализа или метода решения задачи, в котором используются символы для отображения данных.

Граф-схема — графическое изображение логических связей между основными субъектами текста (отношений между условно выделенными константами).

Для выполнения задания на составление схемы/граф-схемы необходимо:

1. Выделить основные понятия, изученные в данном разделе (по данной теме).
2. Определить, как понятия связаны между собой.
3. Показать, как связаны между собой отдельные блоки понятий.
4. Привести примеры взаимосвязей понятий в соответствии с созданной граф-схемой.

8. Проект

Проект — это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация — защита проекта.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Дифференцированное обучение (технология уровневой дифференциации)
2. Проблемное обучение
3. Проектные технологии

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC