

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 28.08.2025 16:15:48
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет Кафедра физической культуры и здоровьесберегающих технологий
Кафедра Кафедра физической культуры и здоровьесберегающих технологий
филиала в г. Стерлитамак

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина Организационно-управленческая деятельность в адаптивной
физической культуре

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.10

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья
(адаптивная физическая культура)

код наименование направления

Программа

Физическая реабилитация детей и взрослых

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2025 г.

Разработчик (составитель)
кандидат социологических наук, доцент, доцент
Пономарева Т. А.
ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	15
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	28

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
1	2	3	4				5
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3. Владеет навыками определения, реализации приоритетов собственной деятельности и совершенствования соответствующей деятельности. Владеет навыками формулирования жизненных целей, навыками использования технологии планирования	Обучающийся должен: знать основные приоритеты собственной деятельности, технологии планирования и расстановки приоритетов; принципы и правила планирования времени, определения собственных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей;					

	<p>собственного времени, принципов планирования текущего дня; навыками применения правил (техники) делегирования полномочий; навыками формулирования жизненных целей</p>	<p>принципы организации собственной эффективности ; методы диагностики и прогнозирования собственного карьерного роста в сфере профессиональной деятельности; основы научной самоорганизации труда</p>					
	<p>УК-6.2. Умеет реализовывать приоритеты собственной деятельности и их совершенствовать на основе самооценки. Умеет самостоятельно формулировать</p>	<p>Обучающийся должен: Уметь реализовывать приоритеты собственной деятельности и их совершенствовать на основе самооценки, самостоятельно формулировать</p>					

	жизненные цели, обосновывать принимаемые решения; использовать технологии планирования собственного времени, принципы планирования текущего дня; применять правила (техники) делегирования полномочий	жизненные цели, обосновывать принимаемые решения; использовать технологии планирования собственного времени, принципы планирования текущего дня; применять правила (техники) делегирования полномочий					
	УК-6.1. Знает основные приоритеты собственной деятельности, технологии планирования и расстановки приоритетов; принципы и правила планирования времени,	Обучающийся должен: Владеть навыками определения, реализации приоритетов собственной деятельности и совершенствования соответствующей ей					

	определения собственных краткосрочных , среднесрочных и долгосрочных целей; принципы организации собственной эффективности ; методы диагностики и прогнозировани я собственного карьерного роста в сфере профессиональ ной деятельности; основы научной самоорганизац ии труда	деятельности, навыками формулирован ия жизненных целей, навыками использования технологии планирования собственного времени, принципов планирования текущего дня; навыками применения правил (техники) делегирования полномочий; навыками формулирован ия жизненных целей					
УК-3. Способен организовыват ь и руководить работой команды,	УК-3.2. Умеет организовать работу в команде, эффективно взаимодействие	Обучающийся должен: Знать специфику командной работы, социального					

вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	вать в группе для достижения поставленных целей	взаимодействи я					
	УК-3.3. Владеет навыками организации командной работы	Обучающийся должен: Уметь организовать работу в команде, эффективно взаимодействовать в группе для достижения поставленных целей					
	УК-3.1. Знает специфику командной работы, социального взаимодействия	Обучающийся должен: Владеть навыками организации командной работы					
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта;	Обучающийся должен: Знать необходимые для осуществления профессиональ	Не владеет навыками разработки стратегии и организации разработки и	Частично владеет навыками разработки стратегии и организации	Владеет навыками разработки стратегии и организации разработки и	Уверенно владеет навыками разработки стратегии и организации	Выполнение практических занятий Деловая игра

цикла	методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах	ной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения	совершенствования комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры;	разработки и совершенствования комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры;	совершенствования комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры, но допускает незначительные неточности;	разработки и совершенствования комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры;	
	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов, разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ	Обучающийся должен: Уметь анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов, разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ	Не умеет: - изучать тенденции развития соответствующей области научного знания, требования рынка труда, образовательные потребности и возможности обучающихся с целью определения актуальной тематики исследовательской,	Частично умеет: - изучать тенденции развития соответствующей области научного знания, требования рынка труда, образовательные потребности и возможности обучающихся с целью определения актуальной тематики исследовательской,	Умеет: - изучать тенденции развития соответствующей области научного знания, требования рынка труда, образовательные потребности и возможности обучающихся с целью определения актуальной тематики исследовательской,	Умеет: - изучать тенденции развития соответствующей области научного знания, требования рынка труда, образовательные потребности и возможности обучающихся с целью определения актуальной тематики исследовательской,	Решений кейсовых заданий

			проектной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и(или) ДПП; - оценивать выполнение комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры;	проектной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и(или) ДПП; - оценивать выполнение комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры;	проектной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и(или) ДПП; - оценивать выполнение комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры, но испытывает незначительные затруднения	проектной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и(или) ДПП; - оценивать выполнение комплексных целевых программ в сфере адаптивной физической культуры и делает это уверенно;	
УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого	Обучающийся должен: Владеть методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а	Не знает: - теоретические основы и технологии организации научно-исследовательской и проектной деятельности; - законодательство Российской	Частично знает: - теоретические основы и технологии организации научно-исследовательской и проектной деятельности; - законодательство Российской	Знает: - теоретические основы и технологии организации научно-исследовательской и проектной деятельности; - законодательство Российской	Знает в полном объеме: - теоретические основы и технологии организации научно-исследовательской и проектной деятельности; - законодательство Российской	Терминологический диктант Устный опрос	

	о решения	также потребности в ресурсах	Федерации, регламентирующего деятельность в области адаптивной физической культуры и адаптивного спорта;	Федерации, регламентирующего деятельность в области адаптивной физической культуры и адаптивного спорта;	Федерации, регламентирующего деятельность в области адаптивной физической культуры и адаптивного спорта; но допускает незначительные ошибки	во Российской Федерации, регламентирующего деятельность в области адаптивной физической культуры и адаптивного спорта;	
ОПК-11. Способен планировать, осуществлять текущий контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья	ОПК-11.3. Имеет опыт оценки эффективности принятых организационных управленческих решений; планирования, координирования работы, связанной с подготовкой отчетности; контроля исправности технического оборудования;	Обучающийся должен: Знать нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; основы планирования деятельности в области организации	Не владеет навыками оценки эффективности принятых организационных управленческих решений; планирования, координирования работы, связанной с подготовкой отчетности; контроля исправности технического оборудования;	Частично владеет навыками оценки эффективности принятых организационных управленческих решений; планирования, координирования работы, связанной с подготовкой отчетности; контроля исправности технического	владеет навыками оценки эффективности принятых организационных управленческих решений; планирования, координирования работы, связанной с подготовкой отчетности; контроля исправности технического оборудования;	владеет навыками оценки эффективности принятых организационных управленческих решений; планирования, координирования работы, связанной с подготовкой отчетности; контроля исправности технического оборудования;	Практическая (исследовательская работа)

	контроля проведения инструктажа относительно обеспечения безопасности занимающихся; подготовки и контроля отчетных документов на предмет их реалистичности, логичности, соответствия поставленным задачам	работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры; методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки	контроля проведения инструктажа относительно обеспечения безопасности занимающихся; подготовки и контроля отчетных документов на предмет их реалистичности, логичности, соответствия поставленным	оборудования; контроля проведения инструктажа относительно обеспечения безопасности занимающихся; подготовки и контроля отчетных документов на предмет их реалистичности, логичности, соответствия поставленным	контроля проведения инструктажа относительно обеспечения безопасности занимающихся; подготовки и контроля отчетных документов на предмет их реалистичности, логичности, соответствия поставленным, но допускает ошибки	контроля проведения инструктажа относительно обеспечения безопасности занимающихся; подготовки и контроля отчетных документов на предмет их реалистичности, логичности, соответствия поставленным и делает это уверенно	
	ОПК-11.2. Умеет разрабатывать и планировать мероприятия воспитательного характера во	Обучающийся должен: Уметь разрабатывать и планировать мероприятия воспитательного характера во	Не умеет разрабатывать и планировать мероприятия воспитательного характера во всех видах	Умеет частично разрабатывать и планировать мероприятия воспитательного характера во всех видах	Умеет разрабатывать и планировать мероприятия воспитательного характера во всех видах	Уверенно умеет разрабатывать и планировать мероприятия воспитательного характера во всех видах	Контрольные задания

	<p>всех видах адаптивной физической культуры; проводить контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. оформлять документы или контролировать правильность их оформления в соответствии с образцом</p>	<p>всех видах адаптивной физической культуры; проводить контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. оформлять документы или контролировать правильность их оформления в соответствии с образцом</p>	<p>адаптивной физической культуры; проводить контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. оформлять документы или контролировать правильность их оформления в соответствии с образцом</p>	<p>адаптивной физической культуры; проводить контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. оформлять документы или контролировать правильность их оформления в соответствии с образцом</p>	<p>адаптивной физической культуры; проводить контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. оформлять документы или контролировать правильность их оформления в соответствии с образцом</p>	<p>адаптивной физической культуры; проводить контроль и принимать управленческие решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. оформлять документы или контролировать правильность их оформления в соответствии с образцом</p>	
	<p>ОПК-11.1. Знает нормативные документы, регулирующие деятельность в области</p>	<p>Обучающийся должен: владеть навыком оценки эффективности принятых</p>	<p>Не знает нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации</p>	<p>Частично знает нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации</p>	<p>Знает нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации</p>	<p>Знает в полном объеме нормативные документы, регулирующие деятельность в области</p>	<p>Тестирование</p>

	<p>организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; основы планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры; методы разработки стратегии управленческог</p>	<p>организационн о- управленчески х решений; планирования, координирован ия работы, связанной с подготовкой отчетности; контроля исправности технического оборудования; контроля проведения инструктажа относительно обеспечения безопасности занимающихся; подготовки и контроля отчетных документов на предмет их реалистичност и, логичности, соответствия поставленным задачам</p>	<p>работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; основы планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры; методы разработки стратегии управленческог о контроля и</p>	<p>работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; основы планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры; методы разработки стратегии управленческог о контроля и</p>	<p>работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; основы планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры; методы разработки стратегии управленческог о контроля и</p>	<p>организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; основы планирования деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья; передовой отечественный и зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры; методы разработки стратегии управленческог</p>	
--	--	--	---	---	---	--	--

	о контроля и учета спортивной подготовки		учета спортивной подготовки	учета спортивной подготовки	учета спортивной подготовки, но допускает неточности	о контроля и учета спортивной подготовки	
--	---	--	-----------------------------------	-----------------------------------	--	---	--

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

1. Типовые контрольные задания:

1.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации

1. Организационно-управленческая деятельность: понятие и основные предметные области.
2. Функции управления, их понятие и содержание.
3. Методы управления, их классификация.
4. Понятие форм управления, их классификация. Устная форма управления (деловая беседа руководителя и подчиненного, служебное совещание).
5. Письменная форма управления (деловой документ, его структура и оформление).
6. Законодательство РФ, регламентирующее деятельность в области физической культуры и спорта.
7. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры в России.
8. Нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
9. Научная концепция развития адаптивной физической культуры в РФ.
10. Передовой отечественный работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
11. Оценка эффективности принятых организационно-управленческих решений по развитию адаптивной физической культуры и спорта инвалидов в РФ на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.
12. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры за рубежом.
13. Передовой зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
14. Прогнозирование и планирование в системе управления.
15. Научно-исследовательская и проектная деятельность, содержание работы.
16. Планирование деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
17. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований.

18. Организация и контроль реализации управленческих решений. Организация координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений.
19. Контроль, его содержание и задачи. Основные виды, формы и методы контроля.
20. Методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки.
21. Контроль и принятие управленческого решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
22. Планирование, координирование и контроль работы, связанной с подготовкой отчетности.
23. Требования рынка труда. Методы и стадии проведения маркетинговых исследований рынка труда.
24. Планирование и прогнозирование количественной и качественной потребности в персонале организации.
25. Основные методы определения численности персонала для обеспечения выполнения планов.
26. Сущность кадровой политики организации.
27. Методы и способы управления персоналом.
28. Деловая оценка персонала. Виды, методы, критерии и показатели оценки.
29. Обучение, повышение квалификации и переподготовка физкультурных кадров. Методы оказания профессиональной поддержки специалистов.
30. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

- 1 Анализ передового отечественного и зарубежного опыта работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
2. Требования рынка труда в сфере адаптивной физической культуры. Методы проведения маркетинговых исследований рынка труда.
3. Оценка профессиональных и личностных качеств работников по результатам собеседования и аттестации.
4. Основные методы определения объема и достаточности кадрового состава для обеспечения выполнения планов организации.

5. Оценка эффективности принятых организационно-управленческих решений по развитию адаптивной физической культуры и спорта инвалидов в РФ на федеральном (региональном, муниципальном) уровнях.
6. Деловой документ, его структура и оформление.
7. Требования к техническим средствам и системам комплексного обеспечения безопасности в организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
8. Технологии применения информационно-коммуникационных, электронных образовательных и информационных ресурсов в сфере адаптивной физической культуры.
9. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.
10. Планирование мероприятий воспитательного характера деятельности с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
11. Организационно-управленческая структура адаптивной физической культуры за рубежом.
12. Передовой зарубежный опыт работы организаций и учреждений в сфере адаптивной физической культуры.
13. Прогнозирование и планирование в системе управления.
14. Научно-исследовательская и проектная деятельность, содержание работы.
15. Планирование деятельности в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
16. Целевые комплексные программы развития адаптивной физической культуры в субъектах РФ и на территории муниципальных образований.
17. Организация и контроль реализации управленческих решений. Организация координации и взаимодействия исполнителей управленческих решений.
18. Контроль, его содержание и задачи. Основные виды, формы и методы контроля.
19. Методы разработки стратегии управленческого контроля и учета спортивной подготовки.
20. Контроль и принятие управленческого решения в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья.
21. Планирование, координирование и контроль работы, связанной с подготовкой отчетности.
22. Требования рынка труда. Методы и стадии проведения маркетинговых исследований рынка труда.

23. Планирование и прогнозирование количественной и качественной потребности в персонале организации.

24. Основные методы определения численности персонала для обеспечения выполнения планов.

25. Сущность кадровой политики организации.

26. Методы и способы управления персоналом.

27. Деловая оценка персонала. Виды, методы, критерии и показатели оценки.

28. Обучение, повышение квалификации и переподготовка физкультурных кадров. Методы оказания профессиональной поддержки специалистов.

29. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом спортивной организации.

Тестовые задания

1. Какие бывают научные исследования в зависимости от сферы использования результатов? (Выберите один или несколько ответов):

1. Фундаментальные
2. Экспериментальные
3. Прикладные
4. Разработки

2. Укажите, что должно быть на месте пропуска в следующем утверждении: «На этапе ... определяются задачи и способы их выполнения, оцениваются сроки и имеющиеся ресурсы» (Выберите один ответ):

1. Целеполагания
2. Проблематизации
3. Планирования
4. Реализации

3. Календарный план проекта – это: (Выберите один ответ):

1. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения, затратами на их выполнение и ответственными лицами
2. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения и затратами на их выполнение
3. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения и ответственными лицами
4. Перечень планируемых работ проекта со сроками исполнения

4. Макросреда проекта — это:

1. Законодательная база страны
2. Внешняя среда
3. Налоговая политика государства, в котором осуществляется проект
4. Демографические, экономические, природные, политические факторы, а также факторы научно-технического прогресса и культурной среды

5. Выберите лишнее. Типы проектов по содержанию:

1. Монопредметный
2. Деятельностный
3. Индивидуальный
4. Метапредметный

6. Выберите, что из перечисленного входит в план коммуникаций: (Выберите один или несколько ответов):

1. Перечень регулярных совещаний
2. Распределение ответственности участников за задачи проекта
3. План работ по проекту
4. Перечень информационных каналов взаимодействия участников

7. Законодательство о физической культуре и спорте основывается на следующих принципах: (Выберите один или несколько ответов):

1. Единство нормативной правовой базы в области физической культуры и спорта на всей территории Российской Федерации
2. Установление государственных гарантий прав граждан в области физической культуры и спорта
3. Запрет на дискриминацию и насилие в области физической культуры и спорта, на противоправное влияние на результаты официальных спортивных соревнований
4. Все ответы верны

8. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

был принят:

1. 1993 год
2. 1995 год
3. 1999 год
4. 2007 год

9. Расположите этапы разработки целевых комплексных программ с использованием программно-целевого метода в последовательном порядке:

а) постановка проблемы и формулирование исходного задания на разработку программы для ее решения; б) формирование состава заданий и комплекса мероприятий для реализации программы; в) уточнение комплексных параметров, характеризующих цели программы, определение задач ее реализации по периодам; г) оформление программных документов, согласование и утверждение программы; д) расчет основных показателей программы, ресурсного обеспечения, затрат, оценка экономического эффекта.

1. а) б) в) г) д)
2. а) г) д) в) б)
3. а) в) б) д) г)
4. в) а) б) г) д)

10. Общими функциями менеджмента являются:

1. Управление, планирование, координация, контроль
2. Планирование, организация, координация, мотивация и контроль
3. Организация, мотивация, кооперация и контроль
4. Маркетинг и реклама

9. К факторам внешней среды организации прямого воздействия не относятся: (Выберите один или несколько ответов):

1. Конкуренты
2. Природно-климатические условия
3. Трудовые ресурсы (рынок труда)
4. Политическая и экономическая обстановка

10. Целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого, называется...

1. Системой
2. Коллективом
3. Обществом
4. Подразделением

11. Специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта является:

1. Государственный комитет РФ по физической культуре и спорту
2. Федеральное агентство по физической культуре, спорту и туризму РФ
3. Министерство спорта РФ
4. Комитет РФ по делам молодежи, физической культуре и туризму

12. Методы управления, основанные на таких каналах воздействия как организационная структура, регламентирование, нормирование и инструктирование называется:

1. Социально-психологические методы
2. Административные методы
3. Экономические методы
4. Правовые методы

13. К основным методам планирования относятся: (Выберите один или несколько ответов):

1. Нормативные
2. Расчетно-аналитические
3. Экономико-математические
4. Программно-целевые

14. Что такое кадровая политика: а) система правил и норм работы с персоналом; б) обеспечивает процессы воспроизводства, управления и развития персонала; в) осуществляется в соответствии с выбранной стратегией организации.

1. Верно только а)
2. Верно только б)
3. Верно только в)
4. Все ответы верны

15. Если руководство организации осуществляет постоянный контроль за кадровой ситуацией и принимает меры по ликвидации негативных состояний, то такая кадровая политика называется:

1. Активной
2. Реактивной
3. Превентивной
4. Пассивной

16. Задачи по управлению персоналом, которые должны решаться на стадии стабилизации организации - это:

1. Привлечение нового персонала
2. Аттестация персонала
3. Организация работы по обучению и развитию персонала
4. Развитие способностей персонала к изменениям

17. Нормативные документы, регулирующие деятельность в области организации работы с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья:

1. Конституция РФ;
2. ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»
3. ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ»
4. Все ответы верны

18. Документы, определяющие порядок и правила планирования, получения, учета, распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, а также составления и предоставления внутренней и внешней отчетности:

1. Планово-учетные документы (ПУД)
2. Нормативно-методические документы (НМД)
3. Организационные документы (ОД)
4. Должностная инструкция (ДИ)

19. Подзаконные акты - это:

1. Документы, принимаемые органами государственной власти на основе и во исполнение законов

2. Специфика правового регулирования в отечественной сфере ФК и С

3. Инструкции, уставы, конвенции, хартии, декларации

4. Конвенции, хартии, декларации, постановления, распоряжения

29. Совокупность кадровых, материально-технических, информационных и организационных ресурсов, предназначенных для решения стоящих перед обществом задач научно-технического развития – это:

1. Научно-технический прогресс

2. Научно-исследовательская деятельность

3. Предмет научного исследования

4. Научно-технический потенциал

21. Основные принципы совершенствования и развития адаптивной физической культуры и спорта среди лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

1. Принцип единой системы управления

2. Принцип индивидуализации и мотивации

3. Принцип научно-обоснованных подходов

4. Все ответы верны

22. Контроль - это:

1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации

2. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий

3. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

4. Все ответы верны

23. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:

1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала

2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала

3. Нет правильных ответов

4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала

24. Деловая оценка – это:

1. Анализ затрат, связанных с наймом персонала

2. Целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала

3. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

4. Установление функциональной роли работника

25. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям

работы, является метод:

1. Анализ анкетных данных

2. Профессиональное тестирование (испытание)

3. Экспертиза почерка

4. Резюме

26. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

1. Семантические

2. Коммуникативные

3. Невербальные

4. Профессиональные

27. Развитие персонала - это:

1. Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
2. Процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
3. Обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
4. Процесс аттестации персонала;

28. Что включает в себя система управления персоналом:

1. Функциональные подразделения и их руководителей;
2. Функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
3. Руководство производственными подразделениями организации;
4. Только менеджеров высшего звена управления

29. Признаки научной обоснованности управленческих решений - это:

1. Наличие моделей, расчетов в обосновании решений
2. Ответственность за исполнение решений
3. Сроки разработки решений
4. Методы разработки решений

30. К основным подходам по оценке эффективности управления персоналом относится:

1. Окупаемость затрат на рабочую силу
2. Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат
3. Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива
4. Все ответы верны.

Кейсы, ситуационные задачи, практические задания

КЕЙСЫ:

Кейс 1. Вас назначают руководителем спортивной организации, в которой специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штывы воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Задание: определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность

Кейс 2. Вдумайтесь в определение некоторых управленческих понятий. Проблема в управлении — ситуация неопределенности, при которой с момента выдвижения идеи до получения результата далеко не все структурные составляющие и связи между ними известны. Принятие решения — творческий процесс выделения из числа возможных решений одного, принимаемого к исполнению. Коммуникативность в управлении — способность системы управления оперативно реагировать на внешние воздействия, изменяя в соответствии с новыми требованиями каналы циркуляции информационных потоков, структуру звеньев и существующие между ними взаимодействия. Координация — функция управления, нацеленная на то, чтобы связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия в организации.

Задание: подтвердите примерами из своего жизненного опыта правомерность этих определений. Выделите главные элементы взаимодействия между этими понятиями в процессе принятия и реализации решений.

Кейс 3. Управление персоналом — одна из сфер менеджмента, где этика управления

является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее, и, предположим, наниматель А. может предпочесть, чтобы наниматель В. занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А., мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В. может рассуждать аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров.

Задание. Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

Кейс 4. Персонал организации систематически не укладывается в устанавливаемые руководителем плановые сроки выполнения заданий.

Что должен предпринять руководитель?

Кейс 5. Один из подчиненных вам руководителей плохо обращается с персоналом: он груб, нечуток к людям, постоянно обижает их, заносчив, высокомерен. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель — хороший специалист, досконально знает свое дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчиненным.

Какое решение следует принять?

Кейс 6. Подчиненные приходят к вам, донимая мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами, мешают работать, не дают сосредоточиться.

Как поступать в подобных случаях?

Кейс 7. В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами:

- подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда;
- поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу;
- нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала;
- поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность;
- стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях;
- предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей;
- лучше расставлять кадры;
- повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала;
- обеспечивать справедливую оплату труда;
- оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

Вопросы:

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

Кейс 8. Анализ цикла менеджмента предприятия

Цель работы – научиться распределять функции руководителя (менеджера) в соответствии с циклом менеджмента (на конкретном примере).

Задание.

1. Заполните схему цикла менеджмента (табл. 1).

Таблица 1. Распределение функций начальника отдела кадров по стадиям

№	Функция управления	Функции начальника отдела кадров
1.		
2.		
3.		
4.		
...		

2. Впишите в табл. 2 менеджеров согласно уровням управления: бригадир, мастер, начальник отдела кадров, начальник цеха, генеральный директор, финансовый директор, главный бухгалтер.

3.

Таблица 2. Типы менеджеров по уровням управления

Уровень управления	Кто относится Тип менеджера	Основные задачи	Тип менеджера
Высший	Руководитель организации и Формирование целей его заместители	Формирование целей организации, разработка долгосрочных планов, взаимодействие организации с внешней средой	
Средний	Все остальные руководители организации, нижестоящих руководителей, не отнесенные к высшему и руководство отдельными низовому уровням	Координация работы нижестоящих руководителей, руководство отдельными подразделениями	
Низший	Руководители, не имеющие в подчинении руководителей	Непосредственная организация работников, занятых основной деятельностью, контроль за использованием сырья и оборудования	

3. Решите приведенную ниже ситуацию.
4. Подготовьте ответы на контрольные вопросы.

Ситуация

Начальник подразделения Иванов в перерыве производственного совещания поинтересовался мнением начальников цехов о функциях управления. Начальник цеха Петров записал в своем блокноте: «Любому субъекту и объекту управления присущи общие единые функции управления. Функций управления множество, но в их основе

всегда было, есть и будет трехзвенное деление». Мастер Сидоров прочитал написанное вслух и уточнил: «Каждому объекту и субъекту управления присуще свое соотношение функций, их рациональное сочетание или разделение. В процессе развития в каждом объекте управления происходят изменения в условиях действия общих функций, сочетания их отдельных элементов и решаемых задач».

Постановка задачи.

1. Приведите перечень функций, основных для объекта и субъекта управления?
2. Опишите, какие функции управления характеризуют предварительное, оперативное и заключительное управление.
3. Расположите в логической последовательности следующие понятия (от общего к более конкретному): «функции органа управления», «функции управления», «функции работника аппарата управления» и «функции объекта управления».
4. Роль, каких функций возрастает (снижается, остается без изменения) в условиях становления рыночных отношений?

Контрольные вопросы

1. Что представляют собой управленческие функции?
2. Что такое планирование?
3. Место планирования в стране с рыночной экономикой;
4. Организация как объект менеджмента;
5. Что такое мотивация?
6. Какова роль контроля в управлении?
7. В чем состоит взаимосвязь между планированием и контролем?

ДЕЛОВАЯ ИГРА

«Я – руководитель»

Цель: самоанализ личностных качеств, необходимых для управленческой компетенции.

Задачи: 1) расширение знаний о лидерстве; 2) осознание своих положительных и отрицательных качеств во взаимодействии с другими людьми; 3) развитие навыков речевой рефлексии.

Оборудование: 10 листов бумаги и ручка для каждого участника.

Игровые действия. Всякая групповая структура представляет собой своеобразную иерархию статусов, на вершине которой находится руководитель. Руководитель – это член группы, за которым все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.

Шаг 1. Вашему вниманию предлагаются 20 личностных качеств, которыми, на наш взгляд, должен обладать руководитель. Прочитайте. Проранжируйте. Выберите 10 наиболее значимых качеств для вас как для будущих руководителей и запишите их на листочки: 1) профессиональная компетентность; 2) наличие организаторских способностей; 3) дисциплинированность; 4) уверенность в себе; 5) умение и желание руководить; 6) эмпатия; 7) принципиальность; 8) последовательность в действиях и поступках; 9) коммуникабельность; 10) умение идти на разумный компромисс; 11) умение слушать; 12) соответствующий имидж; 13) эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость; 14) справедливость; 15) пунктуальность; 16) умение разумно рисковать; 17) авторитетность; 18) предвидение результата; 19) креативность; 20) активная жизненная позиция.

Шаг 2. Разложите листочки на столе. Внимательно прочитайте записанные качества. Представим себе ситуацию, в результате которой мы вынуждены пожертвовать тремя качествами. Мы их «отдаём», и у нас их больше никогда не будет. Просмотрите, пожалуйста, ещё раз свои качества и решите, без каких личностных качеств вы сможете

быть руководителем. Три листочка с выбранными качествами разорвите – этих качеств вы себя «лишили».

Шаг 3. У вас осталось семь качеств личности, которые необходимы вам как руководителю. По условиям игры семь качеств – это много, и мы «забираем» у вас еще три. Просмотрите свои качества и «подарите» нам еще три. Листочки с качествами разорвите – вы лишили себя этих качеств. В данном случае целесообразен промежуточный этап рефлексии. 1. Легко ли вам было расстаться именно с этими качествами? Насколько? 2. Как вы считаете, достаточно ли вам оставшихся качеств?

Шаг 4. Итак, у вас осталось четыре листочка с записанными личностными качествами, которые характеризуют вас как руководителя. Из оставшихся вам необходимо оставить одно качество личности, которое является определяющим в вашем представлении о руководителе. Остальные листочки отложите в сторону. Промежуточный этап рефлексии. – Проблема выбора в данной ситуации крайне сложна. Но необходимо оставить одно, самое главное, на ваш взгляд, качество.

Шаг 5. У каждого из вас осталось одно качество. Необходимо аргументированно доказать, что именно это качество является определяющим в личности руководителя (защита «своих» качеств). 1. Достаточно ли одного качества для характеристики личности руководителя? 2. Насколько обоснованы качества руководителя у других членов группы? 3. Можно ли составить из данных качеств личности «сборный» портрет руководителя? Если нет, то почему?

Шаг 6. Вы заметили, сколько различных качеств руководителя выделила группа. У каждого члена группы имелось своё качество, но мы пришли к тому, что данное качество не в полной мере отражает личность руководителя в вашем понимании. На столе у вас осталось три неразорванных листа с качествами. Из этих качеств выберите себе два качества, которые у вас останутся навсегда. Последний листок разорвите.

Шаг 7. Рефлексия. Итак, у вас, как у руководителя, остались следующие три качества (у каждого свои). Эти качества вы осознанно признаёте необходимыми в личности руководителя. Необходимость именно этих качеств каждый из вас для себя обосновал, «отрабатывая лишние». Естественно, у каждого эти качества будут различными.

Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций

Критерии оценки промежуточной аттестации:

Средняя оценка выставляется экзаменатором по медиане оценок за ответ на каждый вопрос и с учетом оценок за дополнительные вопросы.

- Оценка **«отлично»** выставляется, если студент без ошибок ответил на два вопроса билета, и также ответил на два дополнительных вопроса, заданных с целью раскрытия полного понимания студентом содержания дисциплины.

- Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент при ответе на два вопроса билета допустил не более двух неточностей/ошибок, а также неуверенно ответил на два дополнительных вопроса.

- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент при ответе на два вопроса билета допустил три-четыре незначительные ошибки/неточности, а также неуверенно ответил на два дополнительных вопроса.

- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если студент при ответе на два вопроса билета допустил четыре ошибки, а также не ответил на два дополнительных вопроса, что свидетельствует об отсутствии знаний у студента в соответствии с ФГОС 3++ и программой обучения по данной дисциплине.

Критерии оценки защиты рефератов:

- Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если содержание реферата полностью раскрывает избранную тему, работа носит творческий характер, содержит большое количество (до 10 ед.) использованных источников, копирование из Интернета сведено до минимума.

- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при раскрытии темы реферата.

- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при представлении реферата по избранной теме и 50% ответов на вопросы преподавателя.

- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отсутствии реферата, доклада, сообщения по заданной теме и при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС 3++ и программой обучения по данной дисциплине.

Критерии оценки тестовых заданий:

- Для прохождения тестирования студент должен дать правильные ответы, минимум на 50% вопросов, представленных в тестировании.

- Если студент не ответил на половину вопросов теста, то тест считается не пройденным.

Критерии оценки решения ситуационных задач:

- Оценка **«отлично»** ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- Оценка **«хорошо»** ставится, если ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании); Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе лекционным материалом. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны.

Критерии оценки практических заданий и задач:

- Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если в самостоятельной работе даны полные ответы на все поставленные в задании вопросы;

- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при правильных ответах на все вопросы, за исключением одного;

- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при ответе на половину вопросов самостоятельной работы;

- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС ВО 3++ и программой обучения по данной дисциплине.

Критерии оценки участия в ролевых и деловых играх:

Оценка выставляется по степени участия в ролевой или деловой играх.

- Оценка **«отлично»** выставляется, если студент активно принимал участие в ходе работы;

- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если в ходе работы у него возникали затруднения;

- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если в ходе работы наблюдалось неактивное участие студента;

- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отказе участвовать в ролевой или деловой игре.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10; для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Текущий контроль				
1. Терминологический диктант	10	1	0	10
2. Устный опрос	5	3	0	15
3. Контрольные задания	5	1	0	5
4. Тестовый контроль	10	3	0	30
Рубежный контроль				
1. Практическая (исследовательская работа)	20	1	0	20
Поощрительные баллы				
1. Отчет по заданиям для самостоятельной работы студентов	5	2	0	10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	–6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	–10
ВСЕГО			0	80 (+10)
За период изучения дисциплины			0	90
Итоговый контроль			0	20
Зачет				

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты, компетенции сформированы.