

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет физической культуры и спорта

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

49.03.01 - Физическая культура

Направленность образовательной программы

Менеджмент и экономика в области физической культуры и спорта

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.02 Управление персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-13: Способен организовать методическое сопровождение деятельности специалистов в области физической культуры и спорта	<p>ПК-13.1: Знает: -опыт работы тренеров-преподавателей по культивируемым видам спорта в организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта</p> <p>ПК-13.2: Умеет: -обобщать и распространять передовой педагогический опыт, включая индивидуальный опыт тренеров-преподавателей образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта; - информировать педагогических работников о современной педагогической, психологической, методической литературе, об опыте инновационной деятельности образовательных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.</p> <p>ПК-13.3: Имеет опыт: - оказания методической помощи тренерам и</p>	<p>ПК-13.1:</p> <p>ПК-13.1: Владеет теорией и методологией управления персоналом ,участующих в организации исследовательской, проектной деятельности спортивных организаций. Знает методы и способы управление персоналом физкультурноспортивной организации.</p> <p>ПК-13.2:</p> <p>ПК-13.2: Владеет способностями к групповым формам принятия решений в спортивных организациях; умеет планировать, координировать и контролировать работу работников спортивных организаций.</p> <p>ПК-13.3:</p> <p>ПК-13.3: Владеет навыками разработки методик эффективного управления персоналом физкультурноспортивной организации</p>	Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

	тренерам-преподавателям при разработке маршрутов обучения обучающихся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей.			
ПК-17: Способен планировать, организовывать и контролировать работу персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта	<p>ПК-17.1: Знает: - требования к функциям работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами</p> <p>ПК-17.2: Умеет: - проектировать организационные структуры, распределять обязанности работников (подразделений) физкультурно-спортивных организаций; - осуществлять координацию и контроль работников (структурных подразделений) организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта - организовать труд работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации</p> <p>ПК-17.3: Имеет опыт: - разработки и (или) модификации системы мотивации работников физкультурно-спортивных организаций; - разработки предложений по повышению эффективности использования персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.</p>	<p>ПК-17.1: Владеет методами и инструментами кадрового менеджмента</p> <p>ПК-17.2: Владеет навыками выявлять потребности в персонале физкультурно-спортивных организаций; разрабатывать штатное расписание, организационную структуру и физкультурно-спортивной организации,</p> <p>ПК-17.3: Владеет основами разработки стратегии управления персоналом физкультурноспортивных организаций</p>	Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	36	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	18	6
- КСР	2	2
самостоятельная работа	16	85
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0		
Тема 1. Персонал организации: основные понятия и теории	14	22	8	1	2	1	10	2	4	20
Тема 2. Модели управления персоналом	16	25	8	2	4	1	12	3	4	22
Тема 3. Привлечение персонала (подбор и отбор)	20	26	10	2	6	2	16	4	4	22
Тема 4. Деловая оценка и развитие персонала	20	24	10	1	6	2	16	3	4	21
Аттестация	36	9								
КСР	2	2							2	2
Итого	108	108	36	6	18	6	56	14	16	85

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Персонал организации: основные понятия и теории

Тема 2. Модели управления персоналом

Тема 3. Привлечение персонала (подбор и отбор)

Тема 4. Деловая оценка и развитие персонала

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Управление персоналом, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=4716>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-13:

1. Что такое управление персоналом
2. Линейные и кадровые аспекты управления
3. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами
4. Развитие Вашей философии управления человеческими ресурсами
5. Значение управления персоналом
6. Реализация кадровой политики на практике
7. Развитие персонала как процесс
8. Система оценки деятельности персонала
9. Методы оценки деятельности персонала
10. Отчет по оценке деятельности
11. Поиск кандидатов
12. Испытание и отбор персонала
13. Программа обучения
14. Основные методы обучения
15. Управление развитием персонала

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-17:

№1. Важнейшее стратегическое направление деятельности службы управления персоналом — это:

- а) психологическая поддержка персонала
- б) учет персонала
- в) набор персонала
- г) уменьшение текучести персонала
- д) уменьшение конфликтов

е)повышение эффективности функционирования организации за счет повышения эффективности деятельности персонала

№2.Какие виды потенциала из нижеследующего перечня рассчитывает использовать работодатель, если он нанимает работника, заведомо не обладающего необходимыми профессионально-квалификационными качествами:

- а) профессионально-квалификационный
- б) нравственно-мотивационный
- в) работоспособный
- г) творческий
- д) коммуникативный
- е) лидерский
- ж) потенциал к развитию
- з) административный
- и) гибкость
- к) ассертивность

№3.Персонал — это

- а)штатный состав работников
- б)все люди, труд которых включен в производство продукции или оказание услуг организации
- в)все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.

№4.С позиции гуманистического подхода, персонал — это:

- а)источник затрат организации
- б)один из ресурсов организации
- в)достояние организации
- г)капитал организации.

№5.Объектом исследования в управлении персоналом являются:

- а)личности, группы, трудовой коллектив
- б)руководители, специалисты, другие служащие, рабочие
- в)топ-менеджеры, мидл-менеджеры, линейный и функциональный менеджмент, рядовые работники, супервайзеры
- г)профессионально-квалификационные и половозрастные группы в организации
- д) формальные и неформальные группы работников

№6.Принципы управления персоналом:

- а)Научность, системность, гуманность, опора на Закон, профессионализм работников УП
- б)Прогрессивность, экономичность, простота, иерархичность, согласованность
- в)оптимальность, непрерывность, преемственность, гибкость

№7.Методы управления персоналом

- а)административно-правовые, экономические, социально-психологические
- б)авторитарные, демократические, либеральные
- в)выявление потребностей, анализ содержания труда, стимулирование по труду

№8.Неполное использование потенциала работника — это:

- а)нормальное явление, нельзя же каждому создать условия для всестороннего развития
- б)упущенная выгода
- в)шаг в направлении потери конкурентоспособности
- г)угроза выживаемости компании
- д)экономия средств на оплату труда

е)фактор снижения текучести

ж)фактор повышения преданности работников компании

№9.На какое свойство работника Вы рассчитываете в первую очередь, если назначаете его на должность без учета личностных особенностей:

а)автономность

б)адаптивность

в)ответственность

г)порядочность

д)честность

№10.Причастность работников к принятию решений, касающихся их труда, — это:

а)обеспечение коллективной ответственности, расчет на быструю реализацию решения, повышение сплоченности колектива

б) проявление доверия, повышение лояльности организации, повышение производительности труда

в)повышение уровня удовлетворенности трудом, делегирование полномочий, задействование творческого потенциала

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько не существенных ошибок
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки . Допущено несколько не существенных	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки и. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

					ошибок		
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-13

1. Что такое управление персоналом
2. Линейные и кадровые аспекты управления
3. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами
4. Развитие Вашей философии управления человеческими ресурсами
5. Значение управления персоналом
6. Реализация кадровой политики на практике
7. Развитие персонала как процесс
8. Система оценки деятельности персонала
9. Методы оценки деятельности персонала
10. Отчет по оценке деятельности
11. Поиск кандидатов
12. Испытание и отбор персонала
13. Программа обучения
14. Основные методы обучения
15. Управление развитием персонала

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-17

1. Развитие карьеры
2. Желание работать и мотивы
3. Система вознаграждения
4. Введение схемы оценки выполняемой работы
5. Управление дисциплиной и жалобами
6. Прекращение действия контракта о найме.
7. Коммуникации
8. Брифинговые группы
9. Консультации
10. Другие формы вовлечения персонала
11. Изменяющаяся роль управления человеческими ресурсами (ЧР)/персоналом
12. Определение стратегического планирования
13. Роль управления ЧР в стратегическом планировании
14. Политика отдела персонала и выполнение стратегического плана
15. Аудиторские функции управления ЧР
16. Завоевание преданности работников

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи.

Оценка	Критерии оценивания
	Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
отлично	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
очень хорошо	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.
хорошо	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами
удовлетворительно	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.
неудовлетворительно	При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Бухалков Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : Учебное пособие / Самарский государственный технический университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 191 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-010654-0. - ISBN 978-5-16-102145-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=625450&idb=0>.
2. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 695 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769852&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бычков Владимир Петрович. Управление персоналом : Учебное пособие / Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 237 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005305-9. - ISBN 978-5-16-500190-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741866&idb=0>.

2. Зайцева Татьяна Вячеславовна. Управление персоналом : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет государственного управления; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - Москва : Издательский Дом "ФОРУМ", 2013. - 336 с. - Среднее профессиональное образование. - ISBN 978-5-8199-0262-2. - ISBN 978-5-16-002614-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=613113&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. <http://www.consultant.ru/> - офиц. сайт компании "Консультант-Плюс".
2. <http://www.akm.ru/> - экономическое информационное агентство.
3. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - научная электронная библиотека.
4. <http://www.expert.ru/> - офиц. сайт журнала "Эксперт".
5. <http://www.uptp.ru/> - офиц. сайт журнала "Проблемы теории и практики управления".
6. <http://www.gks.ru> - Росстат.
7. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 49.03.01 - Физическая культура.

Автор(ы): Перцева Любовь Николаевна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Летягина Елена Николаевна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 05.11.2024, протокол № 3.