

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

49.03.03 - Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм

---

Направленность образовательной программы

Организация активного отдыха, фитнес и спортивно-оздоровительный туризм

---

Форма обучения

очная

---

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-16: Способен организовать методическое сопровождение деятельности специалистов в области физической культуры, рекреации, спорта и туризма	<p>ПК-16.1: Знает: -опыт работы специалистов в организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры, рекреации, спорта и туризма</p> <p>ПК-16.2: Умеет: -обобщать и распространять передовой опыт, включая индивидуальный опыт специалистов в организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры, рекреации, спорта и туризма; - информировать работников о современной учебной и методической литературе, об опыте инновационной деятельности организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры, спорта и туризма.</p> <p>ПК-16.3: Имеет опыт: - методического сопровождения деятельности специалистов в области физической культуры, рекреации, спорта и туризма</p>	<p>ПК-16.1: 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-16.2: Владеет способностями к групповым формам принятия решений в спортивных организациях; умеет планировать, координировать и контролировать работу работников спортивных организаций.</p> <p>ПК-16.3: Владеет навыками разработки методик эффективного управления персоналом физкультурноспортивной организации</p>	Тест	Экзамен: Контрольные вопросы
ПК-7: Способен обеспечивать	ПК-7.1: Знает: - основы	ПК-7.1:	Тест	

ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности	ресурсного обеспечения деятельности в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма ПК-7.2: Умеет: - обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности ПК-7.3: Имеет опыт: - определения необходимого ресурсного обеспечения рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности	Знает основы ресурсного обеспечения деятельности в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма  ПК-7.2: Умеет обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности  ПК-7.3: Имеет опыт определения необходимого ресурсного обеспечения рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности		Экзамен: Контрольные вопросы
---	--	---	--	---------------------------------

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

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

#### 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			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические	Всего	

			занятия/лабораторные работы), часы		
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Тема 1. Персонал организации: основные понятия и теории	14	8	2	10	4
Тема 2. Модели управления персоналом	16	8	4	12	4
Тема 3. Привлечение персонала (подбор и отбор)	20	10	6	16	4
Тема 4. Деловая оценка и развитие персонала	20	10	6	16	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	36	18	56	16

### 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-16:

№1. Какая из организационных культур соответствует культурному архетипу кооперации?

А) предпринимательская организационная культура

Б) бюрократическая организационная культура

В) партиципативная организационная культура

Г) органическая организационная культура

№2. Переориентация с нужд работников на нужды организации в рабочей силе стало результатом:

А) перехода от управления человеческими ресурсами к управлению персоналом;

Б) синтеза управления персоналом и управления человеческими ресурсами;

В) перехода от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами;

№3. Какой подход является компромиссом между двумя направлениями кадрового менеджмента — управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами?

А) гуманистический

Б) рационалистический

В) системный

№4. Как рассматривается работник с точки зрения доктрины Х?

А) работник в принципе стремится работать, разделяет ценности организации, однако необходимо его в

Б) работник потенциально ленив, не имеет больших амбиций и стремится к максимальной безопасности

В) работник рассматривается, прежде всего, как личность

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7:**

№5. Какая доктрина выделяет главной целью кадровой работы максимально эффективное использование человеческих ресурсов?

А) доктрина Х

Б) доктрина Y

В) доктрина Z

№6. Что относится к элементам организации?

А) ресурсы, производство, потребители

Б) цели, задачи, функции

В) цели, структура, управление, финансы, персонал, технологии

№7. Назовите основные типы организационной структуры?

- А) линейная, матричная, бюрократическая
- Б) линейная, функциональная, адаптивная;
- В) пирамидальная, бюрократическая, линейная;

№8. Назовите виды адаптивной организационной структуры?

- А) линейная и пирамидальная
- Б) проектная и матричная;
- В) функциональная и проектная

№9. Чем характерен подход совместно- индивидуальной деятельности?

- А) чередование совместной и индивидуальной работы
- Б) общее руководство совместной деятельностью осуществляет одно лицо
- В) взаимодействие между участниками минимизируется;

№ 10. Что включает в себя человеческий капитал?

- А) запас знаний, навыков, способностей и устремлений работников
- Б) только запас знаний и умений
- В) желание работника ориентироваться на ценности данной организации

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных 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 несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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

	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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-16

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-7**

16. Развитие карьеры

17. Желание работать и мотивы

18. Система вознаграждения

19. Введение схемы оценки выполняемой работы

20. Управление дисциплиной и жалобами

21. Прекращение действия контракта о найме.

22. Коммуникации

23. Брифинговые группы

24. Консультации

25. Другие формы вовлечения персонала

26. Изменяющаяся роль управления человеческими ресурсами (ЧР)/персоналом

27. Определение стратегического планирования

28. Роль управления ЧР в стратегическом планировании

29. Политика отдела персонала и выполнение стратегического плана

30. Аудиторские функции управления ЧР

31. Завоевание преданности работников

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

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

Оценка	Критерии оценивания
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 Ардальон 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 49.03.03 - Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм.

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.