

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 от 23.06.2022 г. №6)

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

49.03.03 "Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм"

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

**Организация активного отдыха, фитнес и спортивно-оздоровительный
туризм**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2022 год

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается к освоению в 7 семестре по очной форме обучения, на 5 курсе по заочной форме обучения. Код дисциплины Б1.В.02.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

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**	
<p>ПК-5</p> <p>Способен планировать, организовывать и контролировать работу персонала организации, осуществляющей деятельность в области рекреации, фитнеса, спорта и туризма</p>	<p>ПК-5.1. Знает: основы планирования и организации работы с персоналом в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма</p> <p>ПК-5.2. Умеет: планировать и организовывать деятельность персонала</p> <p>ПК-5.3. Имеет опыт: применения современных инструментов повышения эффективности деятельности</p>	<p>Знает: основы планирования и организации работы с персоналом в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма</p> <p>Умеет: планировать и организовывать деятельность персонала</p> <p>Имеет опыт: применения современных инструментов повышения эффективности деятельности работников в области рекреации, фитнеса, спорта и туризма</p>	Тест

	<p>работников в области рекреации, фитнеса, спорта и туризма</p>		
<p><i>ПК-7</i></p> <p><i>Способен обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности</i></p>	<p>ПК-7.1. Знает: основы ресурсного обеспечения деятельности в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма</p> <p>ПК-7.2. Умеет: обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности</p> <p>ПК-7.3. Имеет опыт: определения необходимого ресурсного обеспечения рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности</p>	<p><i>Знает: основы ресурсного обеспечения деятельности в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма</i></p> <p><i>Умеет: обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности</i></p> <p><i>Имеет опыт: определения необходимого ресурсного обеспечения рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности</i></p>	<p><i>Практическое задание</i></p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	<u>4</u> ЗЕТ	<u> </u> ЗЕТ	<u>4</u> ЗЕТ
Часов по учебному плану	144		144
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):			
- занятия лекционного типа	34		6
- занятия семинарского типа	17		6
самостоятельная работа	55		121
Контроль самостоятельной работы	2		2
Промежуточная аттестация – экзамен	36		9

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	В том числе																	
	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы											Самостоятельная работа обучающегося, часы				
			из них															
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего		Очная	Очно-заочная	Заочная	
Очная				Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная				
1. Персонал организации: основные понятия и теории	10		14	3		1	2		1				5		2	5		12
2. Принципы и методы управления персоналом	10		14	3		1	2		1				5		2	5		12
3. Модели управления персоналом	10		13	3			2		1				5		1	5		12
4. Структура системы управления персоналом	10		13	3		1	2						5		1	5		12
5. Сущность, цели и	10		13	3			2		1				5		1	5		12

функции системы управления персоналом организации																	
6. Кадровая политика организации	11	13	3		1	2					5		1	6			12
7. Привлечение персонала	12	13	4			2		1			6		1	6			12
8. Деловая оценка персонала	11	13	4		1	1					5		1	6			12
9. Оплата труда и мотивация трудовой деятельности	11	13	4			1		1			5		1	6			12
10. Развитие персонала	11	14	4		1	1					5		1	6			13
КСР	2	2															
Промежуточная аттестация - экзамен	36	9															
Итого	144	144												55			121

Промежуточная аттестация проходит в экзамена.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 6.2.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	Не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретическо	Уровень знаний ниже минимальны	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	

	го материала. Невозможно оценить полноту знаний вследствие отказа обучающего от ответа	х требований. Имели место грубые ошибки.	знаний. Допущено много негрубых ошибки.	соответствующ ем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	соответствующ ем программе подготовки. Допущено несколько несущественн ых ошибок	соответствующ ем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающе м программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальны х умений . Невозможно оценить наличие умений вследствие отказа обучающего от ответа	При решении стандартных задач не продемонстр ированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстр ированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстри рованы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстри рованы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстр ированы все основные умения, реше ны все основные задачи с отдельными несуществен ным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстр ированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможно оценить наличие навыков вследствие отказа обучающего от ответа	При решении стандартных задач не продемонстр ированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальны й набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстри рованы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстри рованы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстр ированы навыки при решении нестандартн ых задач без ошибок и недочетов.	Продемонстр ирован творческий подход к решению нестандартн ых задач

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

6.2.1. Примерные тестовые материалы:

№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 X?

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. Какая доктрина выделяет главной целью кадровой работы максимально эффективное использование человеческих ресурсов?

- А) доктрина X
- 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

6.2.2. Примерные экзаменационные вопросы по дисциплине:

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
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

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. Бухалков М.И. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002268-6

Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=90035>

2. Кибанов А.Я., Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. - М.: РИОР, 2007. - 288 с.: 70x100 1/32. - (Высшее образование (карман. формат)). (обложка, карм. формат) ISBN 978-5-369-00151-6

Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=124078>

б) дополнительная литература

1. Бычков В.П., В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 237 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005305-9

Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=319107>

2. Зайцева Т.В.. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (обложка) ISBN 978-5-16-005596-1

Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=304426>

в) программное обеспечение и интернет ресурсы

<http://ecsocman.edu.ru/net/16000159/>

<http://www.cfin.ru/about/>

Журнал «Справочник по управлению персоналом» - www.kadrovik.ru

Журнал «Справочник кадровика» - www.kadrovik.ru

Научно-практический журнал по вопросам управления организацией «ПерсоналМикс» - www.personalmix.ru

Журнал «Человек и труд» сетевая версия - www.chelt.ru

Газета The Career Forum - www.careerforum.ru

Профориентация - www.ht.ru

Online тестирование и сертификация Specialist - www.tests.specialist.ru

Профориентация, Образование, Занятость - www.acareer.ru

Психологические аспекты управления - www.psymanager.km.ru

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя: учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и

промежуточной аттестации, укомплектованную специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими представления учебной информации аудитории.

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

Программа разработана в соответствии с образовательным стандартом ННГУ по направлению подготовки 49.03.03 "Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм".

Автор: к.э.н., доцент Е.В. Белова