

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 в сфере физической культуры и спорта

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

49.04.01 - Физическая культура

Направленность образовательной программы

Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07.02 Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта 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
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1: Знает: - теорию и методологию управления персоналом и профессиональной поддержки специалистов, участвующих в организации исследовательской, проектной деятельности обучающихся по образовательным программам - методы и способы управление персоналом физкультурно-спортивной организации.</p> <p>УК-3.2: Умеет: - использовать групповые формы принятия решений; - планировать, координировать и контролировать работу работников спортивных организаций; - оценивать эффективность решений по управлению персоналом; - оценивать профессиональные и личностные качества работников по результатам аттестации, собеседования; - рассчитывать объем и достаточность кадрового состава для обеспечения выполнения планов.</p> <p>УК-3.3: Имеет опыт: - разработки методик эффективного управления</p>	<p>УК-3.1: Владеет теорией и методологией управления персоналом ,участующих в организации исследовательской, проектной деятельности спортивных организаций. Знает методы и способы управление персоналом физкультурно-спортивной организации.</p> <p>УК-3.2: Владеет способностями к групповым формам принятия решений в спортивных организациях; умеет планировать, координировать и контролировать работу работников спортивных организаций.</p> <p>УК-3.3: Владеет навыками разработки методик эффективного управления персоналом физкультурно-спортивной организации</p>	Эссе	Экзамен: Контрольные вопросы

	персоналом физкультурно-спортивной организации			
ПК-6: способен планировать и организовывать работу персонала физкультурно-спортивной организации, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности физкультурно-спортивной организации, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	<p>ПК-6.1: Знать: - методы и инструменты кадрового менеджмента - социально-психологические основы организации трудовой деятельности и построения взаимодействия и сотрудничества с субъектами физкультурно-спортивной деятельности.</p> <p>ПК-6.2: Уметь: - выявлять потребности в персонале физкультурно-спортивных организаций; - разрабатывать штатное расписание, организационную структуру и физкультурно- спортивной организации, определять функции и должностные обязанности персонала. - разрабатывать систему мотивации персонала физкультурно-спортивных организаций; - планировать профессиональное и личностное развитие работников физкультурно-спортивных организаций.</p> <p>ПК-6.3: Иметь опыт: - разработки стратегии управления персоналом физкультурно-спортивных организаций</p>	<p>ПК-6.1: Владеет методами и инструментами кадрового менеджмента</p> <p>ПК-6.2: Владеет навыками выявлять потребности в персонале физкультурно-спортивных организаций; разрабатывать штатное расписание, организационную структуру и физкультурно-спортивной организации,</p> <p>ПК-6.3: Владеет основами разработки стратегии управления персоналом физкультурно-спортивных 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	12	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	4
- КСР	2	2
самостоятельная работа	46	87

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	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1 Методология и система управления персоналом в физкультурно-спортивной организации	14	21	2	1	2	0	4	1	10	20
Тема 2 Способы планирования и найма персонала физкультурно-спортивной организации	20	26	4	2	4	2	8	4	12	22
Тема 3 Методы обучения и развития персонала физкультурноспортивной организации	22	26	4	2	4	2	8	4	14	22
Тема 4 Оценка и контроль персонала физкультурно-спортивной организации	14	24	2	1	2	0	4	1	10	23
Аттестация	36	9								
КСР	2	2							2	2
Итого	108	108	12	6	12	4	26	12	46	87

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Методология и система управления персоналом в физкультурно-спортивной организации

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:

1. Управление персоналом в сфере ФКС, <https://e-learning.unn.ru/enrol/index.php?id=4757>.

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 - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Элементы системы управления персоналом
2. Методы управления персоналом
3. Подсистемы системы управления персоналом
4. Подбор персонала. Способы определения требований к кандидату
5. Отбор персонала. Этапы отбора
6. Методы первичного отбора персонала
7. Расстановка и ротация кадров
8. Адаптация работника в организации
9. Виды адаптации в организации
10. Деловая карьера. Формирование целей карьеры
11. Планирование деловой карьеры
12. Профобучение сотрудников. Процесс профобучения. Методы обучения

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

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.
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

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

1) 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;

2) Какой подход является компромиссом между двумя направлениями кадрового менеджмента — управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами?

А) гуманистический

Б) рационалистический

В) системный

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 (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	вследствие отказа обучающегося от ответа		негрубых ошибок	. Допущено несколько негрубых ошибок	. Допущено несколько несущественных ошибок	и. Ошибок нет.	
<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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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 УК-3

- 1 Теории управления о роли человека в организации.
- 2 Основные школы управления персоналом.
- 3 Цели и задачи системы управления персоналом.
- 4 Место и структура управления персоналом в системе управления организацией.
- 5 Современные функции управления персоналом организации.
- 6 Методы управления персоналом организации: экономические социально-психологические, организационно-распорядительные.
- 7 Методическое и нормативное обеспечение системы управления персоналом.
- 8 Организационное проектирование системы управления персоналом.
- 9 Стратегическое управление персоналом организации.
- 10 Кадровая политика организации и её основные виды.
- 11 Методологические основы маркетинга персонала.
- 12 Маркетинг персонала, как функция системы управления персоналом организации: содержание и основные задачи.
- 13 Планирование персонала в организации.
- 14 Оперативное планирование персонала в организации.
- 15 Организация наёма персонала
- 16 Современные технологии наёма персонала в организации.
- 17 Трудовая адаптация персонала в организации.
- 18 Факторы трудовой адаптации персонала в организации.
- 19 Управление трудовой адаптацией персонала в организации
- 20 Современные методы управления профориентацией.
- 21 Развитие персонала в организации
- 22 Планирование развития персонала в организации
- 23 Управление знаниями в организации
- 24 Построение самообучающейся организации.
- 25 Особенности организации корпоративных университетов

- 26 Управление служебно-профессиональным продвижением персонала в
- 27 Профессиональная карьера и её основные виды.
- 28 Формирование кадрового резерва в организации.
- 29 Высвобождение персонала в организации
- 30 Кадровый потенциал организации
- 31 Развитие кадрового потенциала организации
- 32 Методы деловой оценки персонала в организации.
- 33 Организация проведения аттестации персонала.
- 34 Методы оценки результатов труда персонала организации.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-6

- 1 Теории управления о роли человека в организации.
- 2 Основные школы управления персоналом.
- 3 Цели и задачи системы управления персоналом.
- 4 Место и структура управления персоналом в системе управления организацией.
- 5 Современные функции управления персоналом организации.
- 6 Методы управления персоналом организации: экономические социально-психологические, организационно-распорядительные.
- 7 Методическое и нормативное обеспечение системы управления персоналом.
- 8 Организационное проектирование системы управления персоналом.
- 9 Стратегическое управление персоналом организации.
- 10 Кадровая политика организации и её основные виды.
- 11 Методологические основы маркетинга персонала.
- 12 Маркетинг персонала, как функция системы управления персоналом организации: содержание и основные задачи.
- 13 Планирование персонала в организации.
- 14 Оперативное планирование персонала в организации.
- 15 Организация наёма персонала
- 16 Современные технологии наёма персонала в организации.
- 17 Трудовая адаптация персонала в организации.
- 18 Факторы трудовой адаптации персонала в организации.
- 19 Управление трудовой адаптацией персонала в организации
- 20 Современные методы управления профориентацией.
- 21 Развитие персонала в организации

- 22 Планирование развития персонала в организации
- 23 Управление знаниями в организации
- 24 Построение самообучающейся организации.
- 25 Особенности организации корпоративных университетов
- 26 Управление служебно-профессиональным продвижением персонала в
- 27 Профессиональная карьера и её основные виды.
- 28 Формирование кадрового резерва в организации.
- 29 Высвобождение персонала в организации
- 30 Кадровый потенциал организации
- 31 Развитие кадрового потенциала организации
- 32 Методы деловой оценки персонала в организации.
- 33 Организация проведения аттестации персонала.
- 34 Методы оценки результатов труда персонала организации.

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.
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.uptr.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, компьютерами.

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 49.04.01 - 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 23/01/2025, протокол № 6.