

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

Событийная индустрия и рекреационный бизнес

---

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<br>(код, содержание компетенции)   | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции   |  | Наименование оценочного средства   |                                 |
|--|---|--|------------------------------------|---------------------------------|
|  | Индикатор достижения компетенции<br>(код, содержание индикатора)  | Результаты обучения по дисциплине  | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации    |
| ПК-5: Способен планировать, организовывать и контролировать работу персонала организации, осуществляющей деятельность в области рекреации, фитнеса, спорта и туризма | ПК-5.1: Знает: - основы планирования и организации работы с персоналом в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма<br>ПК-5.2: Умеет: - планировать и организовывать деятельность персонала<br>ПК-5.3: Имеет опыт: - применения современных инструментов повышения эффективности деятельности работников в области рекреации, фитнеса, спорта и туризма | ПК-5.1:<br>Знает: основы планирования и организации работы с персоналом в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма<br><br>ПК-5.2:<br>Умеет: планировать и организовывать деятельность персонала<br><br>ПК-5.3:<br>Имеет опыт: применения современных инструментов повышения эффективности деятельности работников в области рекреации, фитнеса, спорта и туризма | Тест                               | Экзамен:<br>Контрольные вопросы |
| ПК-7: Способен обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности  | ПК-7.1: Знает: - основы ресурсного обеспечения деятельности в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма<br>ПК-7.2: Умеет: - обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности<br>ПК-7.3: Имеет опыт: - определения необходимого   | ПК-7.1:<br>Знает: основы ресурсного обеспечения деятельности в области рекреации, физической культуры, спорта и туризма<br><br>ПК-7.2:<br>Умеет: обеспечивать ресурсное обеспечение рекреационной, физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности  | Тест                               | Экзамен:<br>Контрольные вопросы |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | ресурсного обеспечения<br>рекреационной,<br>физкультурно-<br>оздоровительной и<br>спортивной деятельности | ПК-7.3:<br>Имеет опыт: определения<br>необходимого ресурсного<br>обеспечения рекреационной,<br>физкультурно-<br>оздоровительной и<br>спортивной деятельности |  |  |
|--|---|--|--|--|

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

|  |                             |
|--|-----------------------------|
|  | <b>очная</b>                |
| <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   | <b>36</b>                   |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | <b>18</b>                   |
| - КСР  | <b>2</b>                    |
| <b>самостоятельная работа</b>  | <b>16</b>                   |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  | <b>36</b><br><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<br>(часы) | в том числе  |  |             |   |
|---|-----------------|--|--|-------------|---|
|   |                 | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них |  |             | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
|   |                 | Занятия лекционного типа   | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего       |   |
|   | 0<br>Ф<br>0     | 0<br>Ф<br>0  | 0<br>Ф<br>0  | 0<br>Ф<br>0 | 0<br>Ф<br>0                               |
| Тема 1. Персонал организации: основные понятия и теории               | 3               | 2  |  | 2           | 1   |
| 2. Принципы и методы управления персоналом                            | 5               | 2  | 2  | 4           | 1   |
| 3. Модели управления персоналом                                       | 7               | 4  | 2  | 6           | 1   |
| 4. Структура системы управления персоналом                            | 7               | 4  | 2  | 6           | 1   |
| 5. Сущность, цели и функции системы управления персоналом организации | 8               | 4  | 2  | 6           | 2   |
| 6. Кадровая политика организации                                      | 8               | 4  | 2  | 6           | 2   |

|   |     |    |    |    |    |
|---|-----|----|----|----|----|
| 7. Привлечение персонала                          | 8   | 4  | 2  | 6  | 2  |
| 8. Деловая оценка персонала                       | 8   | 4  | 2  | 6  | 2  |
| 9. Оплата труда и мотивация трудовой деятельности | 8   | 4  | 2  | 6  | 2  |
| 10. Развитие персонала                            | 8   | 4  | 2  | 6  | 2  |
| Аттестация  | 36  |    |    |    |    |
| КСР   | 2   |    |    | 2  |    |
| Итого   | 108 | 36 | 18 | 56 | 16 |

### Содержание разделов и тем дисциплины

1. Персонал организации: основные понятия и теории
2. Принципы и методы управления персоналом
3. Модели управления персоналом
4. Структура системы управления персоналом
5. Сущность, цели и функции системы управления персоналом организации
6. Кадровая политика организации
7. Привлечение персонала
8. Деловая оценка персонала
9. Оплата труда и мотивация трудовой деятельности
10. 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.

рпд, фос

#### 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-5:

№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 стремиться работать, разделяет ценности организации, однако необходимо его в Б) работник потенциально ленив, не имеет больших амбиций и стремиться 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 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

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

№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    | правильные ответы составляют 50% и более |
| не зачтено | правильные ответы составляют менее 50%   |

### 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 | Уровень знаний ниже минимальных | Минимально допустимы | Уровень знаний в объеме, | Уровень знаний в объеме, | Уровень знаний в объеме, | Уровень знаний в объеме, |

|               |   |   |   |  |  |   |  |
|---------------|---|---|---|--|--|---|--|
|               | материала.<br>Невозможность<br>оценить полноту<br>знаний<br>вследствие<br>отказа<br>обучающегося от<br>ответа                           | требований.<br>Имели место<br>грубые ошибки   | й уровень<br>знаний.<br>Допущено<br>много<br>негрубых<br>ошибок   | соответству<br>ющем<br>программе<br>подготовки<br>. Допущено<br>несколько<br>негрубых<br>ошибок  | соответству<br>ющем<br>программе<br>подготовки<br>. Допущено<br>несколько<br>несуществе<br>нных<br>ошибок  | соответств<br>ующем<br>программе<br>подготовк<br>и. Ошибок<br>нет.  | превышающе<br>м программу<br>подготовки.   |
| <u>Умения</u> | Отсутствие<br>минимальных<br>умений.<br>Невозможность<br>оценить наличие<br>умений<br>вследствие<br>отказа<br>обучающегося от<br>ответа | При решении<br>стандартных<br>задач не<br>продемонстрир<br>ованы<br>основные<br>умения. Имели<br>место грубые<br>ошибки | Продемонс<br>трированы<br>основные<br>умения.<br>Решены<br>типовые<br>задачи с<br>негрубыми<br>ошибками.<br>Выполнены<br>все<br>задания, но<br>не в<br>полном<br>объеме | Продемонс<br>трированы<br>все<br>основные<br>умения.<br>Решены все<br>основные<br>задачи с<br>негрубыми<br>ошибками.<br>Выполнены<br>все задания<br>в полном<br>объеме, но<br>некоторые<br>с<br>недочетами | Продемонс<br>трированы<br>все<br>основные<br>умения.<br>Решены все<br>основные<br>задачи.<br>Выполнены<br>все задания<br>в полном<br>объеме, но<br>некоторые<br>с<br>недочетами<br>. | Продемонс<br>трированы<br>все<br>основные<br>умения.<br>Решены<br>все<br>основные<br>задачи с<br>отдельным<br>и<br>несуществ<br>енными<br>недочетам<br>и,<br>выполнен<br>ы все<br>задания в<br>полном<br>объеме | Продемонстр<br>ированы все<br>основные<br>умения.<br>Решены все<br>основные<br>задачи.<br>Выполнены<br>все задания, в<br>полном<br>объеме без<br>недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие<br>базовых<br>навыков.<br>Невозможность<br>оценить наличие<br>навыков<br>вследствие<br>отказа<br>обучающегося от<br>ответа   | При решении<br>стандартных<br>задач не<br>продемонстрир<br>ованы базовые<br>навыки. Имели<br>место грубые<br>ошибки     | Имеется<br>минималъ<br>ный набор<br>навыков<br>для<br>решения<br>стандартны<br>х задач с<br>некоторым<br>и<br>недочетами  | Продемонс<br>трированы<br>базовые<br>навыки при<br>решении<br>стандартны<br>х задач с<br>некоторым<br>и<br>недочетами  | Продемонс<br>трированы<br>базовые<br>навыки при<br>решении<br>стандартны<br>х задач без<br>ошибок и<br>недочетов   | Продемонс<br>трированы<br>навыки<br>при<br>решении<br>нестандарт<br>ных задач<br>без<br>ошибок и<br>недочетов   | Продемонстр<br>ирован<br>творческий<br>подход к<br>решению<br>нестандартны<br>х задач  |

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка  |                               | Уровень подготовки   |
|---------|-------------------------------|--|
| зачтено | <b>превосходно</b>            | 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>удовлетворитель<br/>но</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»                                     |

|            |                     |  |
|------------|---------------------|--|
| 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-5

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 персонал

#### 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 | Студент владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом выше предусмотренного программой уровня, умеет связывать теорию с практикой, иллюстрировать примерами, фактами; логично, четко и ясно излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу; ответ носит самостоятельный характер.                    |
| отлично     | Студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; умеет связывать теорию с практикой, иллюстрировать примерами, фактами; логично, четко и ясно излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу; ответ носит самостоятельный характер. Практические работы выполнены и защищены в |

| Оценка              | Критерии оценивания   |
|---------------------|---|
|                     | полном объеме на оценку не ниже «отлично»   |
| очень хорошо        | Студент владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом, но в содержании имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки) при изложении теоретического и практического материала; ответ отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой. Практические работы выполнены и защищены в полном объеме. Не менее 75 % работ на оценку не ниже «отлично»  |
| хорошо              | Студент владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом, но в содержании имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки) при изложении теоретического и практического материала; ответ отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; допущенные ошибки исправляются самим студентом после дополнительных вопросов экзаменатора. Практические работы выполнены и защищены в полном объеме на оценку не ниже «хорошо»                   |
| удовлетворительно   | Студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, не обосновывает свои суждения; имеет место нарушение логики изложения; в целом ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции. Практические работы выполнены и защищены в полном объеме на оценку не ниже «удовлетворительно» |
| неудовлетворительно | Студент имеет разрозненные, бессистемные знания; не умеет выделять главное и второстепенное; в ответе допускаются ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажающие их смысл; студент беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с деятельностью компании Практические работы не выполнены или не защищены в полном объеме.   |
| плохо               | Студент практически не имеет знания по изучаемой дисциплине; не умеет выделять главное и второстепенное; в ответе допускаются грубые ошибки в определении понятий, искажающие их смысл; студент не умеет соединять теоретические положения с деятельностью компании   |

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : Монография / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 228 с. - (Научная мысль). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-004751-5. - ISBN 978-5-16-102301-3., <https://e->



[lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874345&idb=0](https://lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874345&idb=0).

2. Александрова Н. А. Управление персоналом в современных условиях организации труда : учебное пособие / Александрова Н. А., Межлумян Н. С. - Чита : ЗабГУ, 2022. - 170 с. - Книга из коллекции ЗабГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-9293-3026-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=885974&idb=0>.

3. Волконская А. Г. Управление персоналом : методические указания / Волконская А. Г., Курлыков О. И., Купряева М. Н. - Самара : СамГАУ, 2023. - 28 с. - Рекомендовано учебно-методическим советом Самарского ГАУ. - Книга из коллекции СамГАУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=884283&idb=0>.

4. Ключевская Ирина Сергеевна. Управление персоналом гостиничного предприятия. Новые пути и решения : Монография / Российский государственный гуманитарный университет РГГУ. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 208 с. - (Научная мысль (РГГУ)). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-111691-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874975&idb=0>.

5. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 445 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11503-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871692&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Федорова Н.В. Управление персоналом : Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - Москва : КноРус, 2024. - 216 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-12907-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=878109&idb=0>.

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

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

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

Журнал «Справочник по управлению персоналом» - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

Журнал «Справочник кадровика» - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

Научно-практический журнал по вопросам управления организацией «ПерсоналМикс» - [www.personalmix.ru](http://www.personalmix.ru)

Журнал «Человек и труд» сетевая версия - [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)

Газета The Career Forum - [www.careerforum.ru](http://www.careerforum.ru)

Профориентация - [www.ht.ru](http://www.ht.ru)

Online тестирование и сертификация Specialist - [www.tests.specialist.ru](http://www.tests.specialist.ru)

Профориентация, Образование, Занятость - [www.acareer.ru](http://www.acareer.ru)

Психологические аспекты управления - [www.psymanager.km.ru](http://www.psymanager.km.ru)

## **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): Гущина Людмила Александровна

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.