

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

УТВЕРЖДАЮ:

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

49.03.01 «Физическая культура»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Менеджмент и экономика в области физической культуры и спорта

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

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 «Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта» в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к дисциплинам вариативной части профессионального цикла ОПОП. Обязательна для изучения в 7 семестре на очной форме обучения, в 8 семестре на заочной форме обучения

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**	
<p><i>ПК-13</i></p> <p>Способен организовать методическое сопровождение деятельности специалистов в области физической культуры и спорта</p>	<p>ПК-13.1. Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> –опыт работы тренеров-преподавателей по культивируемым видам спорта в организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта <p>ПК-13.2. Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> –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>ПК-13.3. Имеет опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказания методической помощи тренерам и тренерам-преподавателям при разработке маршрутов обучения обучающихся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> –опыт работы тренеров-преподавателей по культивируемым видам спорта в организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> –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>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оказания методической помощи тренерам и тренерам-преподавателям при разработке маршрутов обучения обучающихся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей. 	<p><i>Собеседование, практическое задание</i></p>

<p>ПК-17</p> <p>Способен планировать, организовывать и контролировать работу персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта</p>	<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;</p> <p>- осуществлять координацию и контроль работников (структурных подразделений) организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта</p> <p>- 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;</p> <p>- разработки предложений по повышению эффективности использования персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.</p>	<p>Знать: – требования к функциям работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами</p> <p>Уметь: – проектировать организационные структуры, распределять обязанности работников (подразделений) физкультурно-спортивных организаций;</p> <p>- осуществлять координацию и контроль работников (структурных подразделений) организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта</p> <p>- организовать труд работников физкультурно-спортивных организаций в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации</p> <p>Владеть: – навыками разработки и (или) модификации системы мотивации работников физкультурно-спортивных организаций;</p> <p>- разработки предложений по повышению эффективности использования персонала организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.</p>	<p><i>Собеседование, практическое задание</i></p>
---	---	--	---

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	53	14
- занятия лекционного типа	34	6
- занятия семинарского типа	17	6
- контроль самостоятельной работы	2	2
самостоятельная работа	55	121
Промежуточная аттестация – экзамен	36	9

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	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			Занятия лабораторного типа			Консультации			Всего					
	Очная	Заочная		Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная		
Тема 1 Исторические этапы становления функции управления персоналом. Основные школы управления персоналом: научного управления, «человеческих отношений», «человеческих ресурсов». Их признаки, состав функций по управлению персоналом.	6	8		2			1									3			3	8
Тема 2 Особенности изменения экономической системы в России. Характерные черты перехода к рыночным отношениям и их влияние на управление трудовыми ресурсами. Инструментарий воздействия на персонал.	6	8		2			1									3			3	8
Тема 3 Системный подход к управлению персоналом в организации и формированию системы управления им. Мировые тенденции развития управления персоналом.	6	8		2			1									3			3	8
Тема 4 Функционально-целевая модель системы управления организации, состав подсистем и элементов. Основные варианты включения подсистемы управления персоналом в общую систему управления в отечественных и зарубежных организациях.	6	9		2			1		1							3		1	3	8
Тема 5 Характеристика системы управления персоналом и подразделений-носителей	6	9		2			1		1							3		1	3	8

функций системы управления персоналом в отечественных организациях: отдела организации труда и заработной платы, отдела кадров, отдела подготовки кадров, отдела социально-бытового обслуживания, отдела организации управления и т.д..																	
Тема 6 Основные требования, предъявляемые к системе управления организации и персоналом. Объективные основы организации управления персоналом. Важнейшие принципы управления персоналом в условиях рынка.	7	9	2		1	1							3		1	4	8
Тема 7 Система методов управления персоналом, их классификация, область применения. Сущность и состав административных, экономических, социально-психологических методов управления персоналом.	7	9	2		1	1							3		1	4	8
Тема 8 Место и значение блока целей системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации. Целевые подсистемы системы управления персоналом. Цель, задачи, показатели, направления и последовательность проектирования функций управления персоналом.	7	9	2			1		1					3		1	4	8
Тема 9 Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Виды организационных структур управления персоналом. Проектирование функциональной и иерархической структуры. Формирование структурных подразделений системы управления персоналом. Состав проектной документации: схемы управления, штатные расписания и т.п.	7	9	2			1		1					3		1	4	8

Тема 10 Возможные варианты построения оргструктуры управления персоналом в зависимости от особенностей организации. Взаимосвязь звеньев управления персоналом между собой и с другими подразделениями организации	7	10	2		1		1					3	1	4	9
Тема 11 Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в персонале.	7	9	2		1	1						3	1	4	8
Тема 12 Взаимосвязь количественной и качественной потребности в персонале. Показатели качественной потребности в персонале. Понятие и показатели кадрового потенциала предприятия. Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.	8	9	3		1	1						4	1	4	8
Тема 13 Категории персонала на предприятии: руководители, специалисты, служащие, рабочие. Факторы, влияющие на наличие основных категорий работников организации и их соотношение. Особенности нормирования численности управленческого персонала организации в рыночных условиях	8	9	3		1	1						4	1	4	8
Тема 14 Формы занятости и работа по контракту. Понятие профессиональной и внутриорганизационной	9	9	3			2		1				5	1	4	8

карьеры, служебного продвижения. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.																	
Тема 15 Этапы деловой карьеры и их содержание. Практические примеры управления деловой карьерой на отечественных и зарубежных предприятиях. Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала. Формирование и работа с кадровым резервом. Перемещение работников.	9	9	3		1	2							5		1	4	8
КСР	2	2															
Промежуточная аттестация	36	9															
Итого	144	144	34		6	17		6					51		12	55	121

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

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

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к зачету;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;

- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий управления, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию.

Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Управление персоналом в сфере физической культуры и спорта» является экзамен.

В процессе изучения тем формируется более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к экзамену конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на экзамен вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа студента в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Эта работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов как очной, так и заочной формы обучения, в том числе:

- а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;
- б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;
- в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;
- г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для вузов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Наименование темы самостоятельной работы (СР)	Форма контроля СР
1. Основные школы управления персоналом: научного управления, «человеческих отношений», «человеческих ресурсов»	подготовка доклада
2 Мировые тенденции развития управления персоналом.	подготовка доклада,
3. Функционально-целевая модель системы управления организации, состав подсистем и элементов	написание контрольной работы

4. Характеристика системы управления персоналом и подразделений-носителей функций системы управления персоналом в отечественных организациях	подготовка доклада
5. Объективные основы организации управления персоналом	подготовка реферата
6. Важнейшие принципы управления персоналом в условиях рынка.	подготовка доклада
7. Система методов управления персоналом	подготовка реферата
8. Сущность и состав административных, экономических, социально-психологических методов управления персоналом.	написание контрольной работы
9. Место и значение блока целей системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации	подготовка доклада
10. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Виды организационных структур управления персоналом.	подготовка доклада
11. Формирование структурных подразделений системы управления персоналом.	подготовка доклада
12. Взаимосвязь звеньев управления персоналом между собой и с другими подразделениями организации.	подготовка доклада
13. . Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.	написание контрольной работы
14. Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия	подготовка доклада

Написание докладов позволяет студентам глубже изучить темы курса, самостоятельно освоить изучаемый материал, пользуясь источниками права, учебными пособиями и научными работами. Тема реферата может назначаться преподавателем в случае неудовлетворительного ответа студента на семинарском занятии либо его пропуска, либо в виде самостоятельной работы обучающего.

Реферат выполняется машинописным способом на бумаге формата А4 объемом не менее 12 страниц.

4. 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 теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу

	отказа обучающегося от ответа			ошибок	ых ошибок		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 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 владения материалом. 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

Описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена. Оценивается уровень знаний, умений и владений в рамках заявленных компетенций. Используется семибальная шкала оценивания, которая предусматривает следующие оценки:

Превосходно	Исчерпывающее и логически строгое изложение всех разделов дисциплины. Владение материалом позволяет быстро справиться с видоизмененным заданием. Успешное владение любыми типами расчетных и качественных задач.
Отлично	Подготовка, уровень которой существенно выше среднего с некоторыми ошибками. Твердое знание всех разделов дисциплины. Допускаются неточности, нарушения в последовательности изложения материала. Владение необходимыми приемами и способами решения всех расчетных и качественных задач.
Очень хорошо	Хорошая подготовка с рядом заметных ошибок. Твердое знание основных разделов дисциплины. Владение необходимыми приемами и способами решения основных расчетных и качественных задач.
Хорошо	В целом хорошая подготовка, но со значительными ошибками. Твердое знание основных разделов дисциплины. Владение необходимыми приемами и способами решения

	основных расчетных и качественных задач.
Удовлетворительно	Подготовка, удовлетворяющая минимальным требованиям. Знание основного содержания разделов дисциплины, допускаются грубые неточности, неправильные формулировки, нарушения в последовательности изложения материала. Имеющихся знаний достаточно для освоения дисциплин последующих курсов. Допускаются грубые ошибки в решении расчетных задач. Владение необходимыми приемами и способами решения основных качественных задач.
Неудовлетворительно	Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания. Незнание значительной части основного содержания разделов дисциплины. Имеющихся знаний недостаточно для освоения дисциплин последующих курсов.
Плохо	Подготовка совершенно недостаточная. Отсутствуют знания большей части основного содержания разделов дисциплины. Имеющихся знаний совершенно недостаточно для освоения дисциплин последующих курсов.

Оценки «превосходно», «отлично», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно» считаются положительными.

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

Вопросы к экзамену «Управление персоналом»

Вопрос
1. Понятие «персонал» организации.
2. Сущность управления персоналом организации.
3. Управление социально-трудовыми отношениями.
4. Концепция управления персоналом.
5. Сущность и основы управления персоналом.
6. Составляющие концепции управления персоналом организации.
7. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации.
8. Принципы управления персоналом.
9. Методы управления персоналом.
10. Организационное проектирование.
11. Компетенции управления персоналом и управление компетенциями.
12. Понятие системы управления персоналом.
13. Характеристика системы управления персоналом.
14. Понятия системы управления персоналом.
15. Методы анализа, построения и совершенствования системы управления персоналом
16. Кадровая политика
17. Понятие «персонал маркетинга»
18. Основные направления персонал-маркетинга.
19. Концепции маркетинга персонала.
20. Цели, задачи и характеристики кадрового планирования.
21. Развитие кадровой работы.
22. Определение потребности в персонале (качественная и количественная потребность в персонале).

23. Нормы управляемости.
24. Понятие и источники найма персонала.
25. Отбор персонала.
26. Этапы отбора персонала.
27. Критерии отбора персонала
28. Методы отбора персонала.
29. Методы анализа работы.
30. Деловая оценка персонала.
31. Методы деловой оценки персонала.
32. Понятие и этапы проведения аттестации.
33. Понятие карьеры и управление деловой карьерой.
34. Виды деловой карьеры и этапы

Контрольная работа

Общие сведения об оценочном средстве

Контрольная работа является одним из средств текущего контроля в освоении учебной дисциплины по освоенному материалу.

Контрольная работа проводится в часы аудиторной самостоятельной работы студентов. Данный вид оценочного средства осуществляется письменно. Во время проведения контрольной работы оценивается умение студента применять полученные в ходе лекций и семинаров знания.

Комплект заданий для контрольных работ

Управление активами и персоналом предприятия – две неразделимые стороны управления бизнесом. Кадровая политика должна быть тесно связана с технической и инвестиционной. Если не следовать этому положению, то неизбежны, либо неэффективное использование капиталовложений, либо утрата кадрового потенциала. Управление персоналом не является некой самоцелью, достижение которой осуществлялось бы в отрыве от производственной и других сторон деятельности предприятия. Поэтому одна из важнейших задач курса – охарактеризовать содержание и границы проблем, связанных с принятием управленческих решений в отношении персонала в увязке с решением других проблем развития предприятия.

Целью контрольной работы является систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний, ознакомление с практическими материалами, развитие аналитических навыков, овладение элементами самостоятельной исследовательской работы.

Качество выполнения студентом контрольной работы будет свидетельствовать об уровне его специальной теоретической подготовки и практических навыков в области анализа ситуации на территориальном, внутрифирменном и отраслевом рынках труда, а также принятия верного управленческого решения в области управления персоналом предприятия.

Основными задачами при выполнении контрольной работы являются следующие:

- 1) Обоснование актуальности и значимости темы работы в теории и практике управления.
- 2) Теоретическое исследование с позиций экономической науки и современной концепции кадрового менеджмента состояния взятой к рассмотрению проблемы, раскрытие сущности экономических понятий и управленческих категорий.
- 3) Овладение методикой проведения исследований, анализа и диагностики, раскрывающих тему курсовой работы.

4) Обеспечение четкой взаимосвязи теоретических и практических аспектов поставленной проблемы при обосновании практической направленности рекомендаций и предложений, разработанных студентами в работе.

5) Обобщение, полученных в результате проведенного анализа собранной информации, материалов и формулирование выводов и рекомендаций на основе самостоятельного анализа научных и методических источников.

6) Формирование навыков самостоятельной работы с экономической литературой, цитирования и ссылок на источники, умения грамотно, стройно и логически обосновано излагать свои идеи, мысли, обобщать расчеты, строить графики, таблицы, диаграммы.

9.2. Выбор темы контрольной работы

Название темы контрольной работы студент, исходя из собственных склонностей и научных интересов, практической значимости взятой к рассмотрению проблемы, ее актуальности, формулирует самостоятельно, опираясь на предлагаемую в методических указаниях тематику контрольных работ.

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Управление персоналом в условиях кризиса: концепция, закономерности и принципы.
2. Организационная структура и методы построения системы управления персоналом.
3. Формирование кадровой политики.
4. Кадровое планирование на предприятии
5. Разработка систем стимулирования и мотивации персонала.
6. Новые подходы к стимулированию и вознаграждения персонала. Нетрадиционные системы компенсации.
7. Управление профориентацией персонала.
8. Эффективное использование кадрового потенциала предприятия
9. Концепция, принципы и методы эффективного набора и отбора персонала
10. Управление обучением и развитием персонала
11. Стратегическое кадровое планирование.
12. Особенности отбора менеджеров среднего и высшего уровней управления
13. Современные методы оценки персонала.
14. Организация и методика аттестации персонала.
15. Управление кадровым резервом.
16. Управление адаптацией персонала.
17. Высвобождение персонала: анализ причин и выбор рациональных вариантов.
18. Организация и современные технологии обучения персонала.
19. Коучинг в системе управления персоналом.
20. Оценка эффективности затрат на профессиональное обучение.
21. Разработка проектов повышения эффективности деятельности персонала.
22. Карьера менеджера: этапы и факторы эффективности.
23. Организационная культура и система управления персоналом.
24. Сущность и структура затрат на персонал.
25. Построение системы развития персонала (на примере организации малого и среднего бизнеса).
26. Влияние гендерных факторов на управление персоналом организации.
27. Управление персоналом в США. Последние достижения теории и практики управления.
28. Особенности японской теории и практики управления персоналом.

29. Опыт российских и зарубежных предприятий в организации процедуры проверки кандидатов на должность
30. Оценка эффективности работы кадровой службы
31. Правовые аспекты управления персоналом в условиях кризиса.

Рекомендации по выполнению контрольных работ

Задание для выполнения контрольной работы по дисциплине

1. Дайте краткую характеристику организации, в которой Вы работаете: наименование, организационно-правовая форма, товары или услуги, которые организация производит, численность работающих, половозрастной и образовательный состав работников.
2. Какие функции кадровой службы не реализуются в Вашей организации? Почему?
3. Какие черты американского и японского подходов к управлению персоналом характерны для Вашей организации?
4. Опишите подход к процессу набора и отбора персонала, который используется в вашей организации или коллективе в настоящее время. Укажите, какой это подход, традиционный или скорее современный, и как он влияет на моральный дух и производительность работников. Какие элементы этого процесса действуют наиболее успешно, или каковы, по вашему мнению, положительные факторы этого процесса? Какие элементы этого процесса действуют наименее успешно, или каковы, по вашему мнению, отрицательные факторы этого процесса? Что конкретно вы хотели бы сделать для улучшения процесса набора и отбора персонала в вашей организации?
5. Как проводится адаптация новых сотрудников в Вашей организации? Что, на Ваш взгляд, можно сделать для совершенствования адаптации?
6. Проводится ли в Вашей организации аттестация работников? Если да, то насколько она эффективна и можно ли данную процедуру аттестации совершенствовать? Если нет, то нужна ли эта процедура для Вашей организации и Ваши предложения по ее проведению?
7. Какова система обучения персонала в Вашей организации? Ваши предложения по повышению эффективности обучения персонала.
8. Какие способы мотивации персонала применяются в вашей организации в настоящее время? Насколько, на Ваш взгляд, совершенна применяемая система мотивации и как ее можно улучшить?
9. Планируется ли деловая карьера сотрудников? Ведется ли работа с резервом руководителей? Ваши предложения по совершенствованию работы в данном направлении.
10. Ваши рекомендации по совершенствованию работы кадровой службы в Вашей организации (Постарайтесь изложить последовательно, с чего нужно начать и к чему постепенно переходить).

Критерии оценок контрольных работ

Оценка контрольной работы с точки зрения научного руководителя осуществляется исходя из шести позиций:

- Содержания курсовой работы.
- Актуальности работы с точки зрения современных научных реалий.
- Степени самостоятельности автора работы.
- Качества выводов из изложенного в работе материала.
- Наличие анализа и качество материала, послужившего основой для работы.
- Общего уровня грамотности.

По критерию «Содержание» работа оценивается с точки зрения наличия анализа по проблематике темы работы, присутствия доказательств теоретического и опытного характера, логики изложения материала, адекватности научного аппарата и отсутствию противоречий между ним и целями исследований, наличию творческого потенциала у автора работы. Заминка в одном из вышеуказанных пунктов (например: наличие нестыковок в логике изложения материалов) может привести к снижению оценки за работу.

По критерию «Актуальность» работа оценивается по своевременности рассмотрения темы работы в свете последних научных достижений и разработок. Актуальность работы должна быть обоснована в разделе «Введение». Отсутствие обоснования актуальности работы или слабое развитие этой темы во «Введение» может существенно уменьшить оценку за работу.

По критерию «Самостоятельность автора» работа оценивается по проявлению собственного, авторского мнения студента, которое было высказано в ходе поиска решений проблемы, вынесенной в заглавие курсовой работы. В рамках этого критерия оценки предусмотрена проверка материалов курсовой работы на плагиат. Если будет установлена или подтверждена компилятивность материалов, то оценка не поднимется выше «удовлетворительно», но если будет обнаружен явный плагиат, то работа должна быть переделана.

По критерию «Качество выводов» оценивается оригинальность суждений автора работы, высказанных в разделе «Заключение». При этом желательно, чтобы студент предложил в этой части работы новое, оригинальное решение той проблемы, которая рассматривалась в курсовой работе. Отсутствие оригинальных рассуждений автора может стать основанием для снижения оценки, а если раздел «Заключение» не будет включен в структуру работы, то такая работа должна быть переделана.

По критерию «Наличие анализа и качество материала» проходят оценку источники информации, которые использовались в подборе материалов для работы. Чем выше актуальность или авторитет источников, тем больший балл заслуживает курсовая работа. Присутствие среди первоисточников материалов на иностранном языке, также может повлиять на оценку курсовой работы. Помимо оценки источников по критерию «Качество материалов» производится оценка опытных данных и экспериментов, послуживших материалами для курсовой работы. Низкое качество материала предполагает использование неактуальных источников или неверное оформление опытных данных, что снижает оценку работу.

По критерию «Уровень грамотности» работа оценивается не только с точки зрения соблюдения правил грамматики и орфографии, но и по соблюдению канонов стилистики научного текста. Ошибки в тексте, несоблюдение научного стиля изложения, ошибки в употреблении терминологии существенно снижают оценку за работу.

Критерии оценок

Отлично	за глубокие, аргументированные ответы на все теоретические вопросы билета и правильное, чёткое решение и обоснование задачи; знание главных понятий; умение грамотно, последовательно, логически стройно излагать материал, обосновывать выводы. Однако студент затрудняется привести примеры из практики и (или) недостаточно использует дополнительный материал.
---------	--

Хорошо	за правильный ответ на все вопросы билета, знание основных законов и понятий. Однако студент допустил одну-две несущественные ошибки в пределах одного вопроса, или в решении и обосновании задачи, и, умея логически мыслить, материал изложил не совсем последовательно.
Удовлетворительно	за недостаточно полный ответ на все вопросы билета или за неполные ответы с неточностями, или за незнание одного из вопросов билета; за ответ на все вопросы билета при наличии многих недочётов или двух существенных ошибок; за неправильное решение и обоснование задачи и ответы на вопросы билета с замечаниями; за неправильно решённую задачу; неумение обосновывать выводы, оперировать основными понятиями.
Неудовлетворительно	выставляется студенту, который усвоил часть материала, но не знает деталей, допускает много неточностей, более двух грубых ошибок, не понимает основных понятий, нелогичен и непоследователен в изложении материала, не решает задачи, а также за грубые ошибки в двух вопросах билета, неумение решать задачи.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009526-4, 500 экз. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>
2. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009561-5, 400 экз. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=447389>
3. Основы управления персоналом. Краткий курс для бакалавров: учебное пособие [Электронный ресурс] / Архипова Н.И., Седова О.Л. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192601.html>

б) дополнительная литература:

1. Райзберг, Б. А. Психологические основы управления [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для студентов вузов / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 240 с. - ISBN 5-238-00867-8. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=377374>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://grebennikon.ru/> - электронная библиотека издательства Гребенников.
1. <http://www.consultant.ru/> - офиц. сайт компании "Консультант-Плюс".
2. <http://www.akm.ru/> - экономическое информационное агентство.

3. <http://www.doaj.org/> - европейская база данных по разным областям науки включая экономику.
4. <http://economics.ru/> - образовательно-справочный сайт по экономике.
5. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - научная электронная библиотека.
7. <http://www.kommersant.ru/> - издательский дом "КоммерсантЪ"
8. <https://www.eg-online.ru/> Экономика и жизнь.
9. <http://www.economy.gov.ru/minec/main> - Министерство экономического развития РФ.
10. <http://www.expert.ru/> - офиц. сайт журнала "Эксперт".
11. <http://www.uptp.ru/> - офиц. сайт журнала "Проблемы теории и практики управления".
12. <http://www.gks.ru> - Росстат.
13. <http://www.polpred.com/> - база данных
14. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент.
15. <http://www.cefir.org/> - центр экономических и финансовых исследований в российской экономической школе.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: ноутбук, проектор, экран; помещение для самостоятельной работы студентов.

Для использования электронных изданий и выполнения самостоятельных работ каждый обучающийся обеспечен временем и рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемой дисциплины.

Программа составлена в соответствии с образовательным стандартом ННГУ по направлению 49.03.01 «Физическая культура».

Автор : доцент, Е.В.Буланова