

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Мордовский государственный педагогический
университет имени М.Е. Евсевьева»**

Факультет физической культуры

Кафедра менеджмента и экономики образования

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Управление персоналом образовательных и физкультурно-
спортивных организаций**

Направление подготовки: 49.04.01 Физическая культура

Профиль подготовки: Профессиональное образование и управление в отрасли
физической культуры и спорта

Форма обучения: Очная

Разработчик: Куркина Н. Р., доктор экономических наук, профессор кафедры
менеджмента и экономики образования

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 8 от
17.02.2020 года

Зав. кафедрой _____  Куркина Н. Р.

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры, протокол № 1 от
31.08.2020 года

Зав. кафедрой _____  Куркина Н. Р.

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование у студента системы знаний и основ управления персоналом в образовательной организации, развитие творческой активности и социальной ответственности будущего специалиста.

Задачи дисциплины:

- дать знания об основных теоретических положениях управления персоналом в организации;
- находить правильные способы работы с людьми и коллективами в образовательных и физкультурно-спортивных организациях;
- формировать у студентов управленческое мышление, как важнейший компонент управленческой деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина К.М.04.05 «Управление персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций» изучается в составе модуля К.М.04 «Менеджмент физкультурно-спортивной деятельности».

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

Для изучения дисциплины требуется: знание основ менеджмента

Изучению дисциплины К.М.04.05 «Управление персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций» предшествует освоение дисциплин (практик):

ФТД.02 Методика и технология построения и управления спортивной тренировкой.

Освоение дисциплины К.М.04.05 «Управление персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик):

К.М.04 Менеджмент физкультурно-спортивной деятельности;

К.М.03 Профессиональная компетентность педагога в области физической культуры и спорта.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Управление персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций», включает: 01 Образование и наука (в сфере профессионального образования, дополнительного профессионального образования; в сфере научных исследований) 05 Физическая культура и спорт (в сфере физической культуры и массового спорта; в сфере подготовки спортивного резерва; в сфере управления в области физической культуры и спорта).

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом.

3 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция в соответствии ФГОС ВО	
Индикаторы достижения компетенций	Образовательные результаты
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	

УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	знать: - теоретические основы, исторические предпосылки возникновения и развития теории и практики управления персоналом; уметь: - учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей; владеть: - базой системных научных знаний в области теории управления механизмами реализации основных процессуальных и целевых функций управления.
УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	знать: - особенности общения и ведения переговоров; уметь: - вырабатывать, принимать и реализовывать управленческие решения в профессиональной деятельности; владеть: - современным инструментарием управления персоналом.
УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	знать: - теоретические основы коммуникаций в сфере управления персоналом ; уметь: - устанавливать различные виды коммуникаций с персоналом; владеть: - различными видами коммуникаций при управлении персоналом .
УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	знать: - способы организации действий для достижения поставленных целей; уметь: - демонстрировать результаты личных действий и принимать кадровые управленческие решения; владеть: - современным инструментарием для достижения поставленных целей.
УК-3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	знать: - способы взаимодействия с членами команды; уметь: - участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом по управлению персоналом; владеть: - современным инструментарием управления персоналом.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	

К-6.1 Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т. д.), используемых для решения задач самоорганизации, саморазвития, здоровьесбережения.	знать: - методы оценки ресурсов; уметь: - вырабатывать, принимать и реализовывать управленческие решения в профессиональной деятельности; владеть: - методами в процессе оценки персонала.
УК-6.2 Определяет приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения	знать: - теорию и практику управления персоналом; уметь: - анализировать результаты персонала; владеть: - критериями оценки деятельности персонала.
УК-6.3 Умеет формулировать цели собственной деятельности и определяет пути их достижения с учетом их оптимального и эффективного воздействия на функциональные, двигательные и адаптационные ресурсы собственного организма в целях сохранения, укрепления и формирования здоровья.	знать: - способы достижения целей; уметь: - вырабатывать, принимать и реализовывать управленческие решения ; владеть: - методами достижения целей при управлении персоналом.
УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.	знать: - оценки эффективности использования времени и других ресурсов для совершенствования управленческой деятельности и здоровьесбережения персонала; уметь: - критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения; владеть: - методами оценки использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.
УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности	знать: - теорию и практику управления персоналом; уметь: - анализировать результаты деятельности персонала в области физической культуры и спорта; владеть: - навыками управления персоналом с целью совершенствования его деятельности в области физической культуры и спорта.

ПК-4. Способен разрабатывать и обосновывать стратегию развития организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, основные мероприятия и мероприятия ее реализации.

организационно-управленческий деятельность

ПК-4.1 Разрабатывает стратегию развития организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта.	знать: - теоретические основы в сфере управления персоналом в области физической культуры и спорта; уметь: - принимать кадровые управленческие решения по профессиональному развитию персонала в области физической культуры и спорта; владеть: - механизмом управления персоналом с целью повышения эффективности организации в сфере физической культуры и спорта.
ПК-4.2 Проектирует основные мероприятия и мероприятия ее реализации.	знать: - проектировать деятельность линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; уметь: - оказывать консультативную помощь линейным и функциональным руководителям по вопросам управления персоналом; владеть: - базой системных научных знаний в области теории управления персоналом .
ПК-4.3 Осуществляет планирование и методическое обеспечение деятельности физкультурно-спортивных организаций.	знать: - основы планирования управления персоналом в области физической культуры и спорта; уметь: - принимать кадровые управленческие решения при планировании персонала; владеть: - методами планирования персонала в области теории управления механизмами реализации основных процессуальных и целевых функций управления.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Третий семестр
Контактная работа (всего)	24	24
Лекции	12	12
Практические	12	12
Самостоятельная работа (всего)	96	96
Виды промежуточной аттестации	24	24
Экзамен	24	24
Общая трудоемкость часы	144	144
Общая трудоемкость зачетные единицы	4	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций:

Управление персоналом как отрасль научного знания.

Раздел 2. Технологии управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций:

Кадровая политика организации: понятие, типы, этапы построения

52. Содержание дисциплины: Лекции (12 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций (6 ч.)

Тема 1. Управление персоналом как отрасль научного знания (2 ч.)

Управление персоналом как особый вид деятельности,

Методы и принципы руководства персоналом в области физической культуры и спорта.

Особенности понятий «управление персоналом», «кадровый менеджмент» и «менеджмент кадров».

Основные изменения в деятельности кадровых служб в историческом движении менеджмента от концепции «управления кадрами» к стратегии «управления человеческими ресурсами».

Тема 2. Современные службы управления персоналом (2 ч.)

Главная задача системы управления персоналом

Основные задачи службы управления персоналом.

Структуры управления персоналом организации

Принципы работы с персоналом организации, разработка конкретных программ и подготовкой кадровых мероприятий

Тема 3. Технологический цикл работы с персоналом (2 ч.)

Потребности и интересы как основа мотивов труда.

Материальное и нематериальное стимулирование персонала.

Оценка результатов трудовой деятельности, ее содержание и особенности.

Развитие персонала как элемент системы управления персоналом организации

Раздел 2. Технологии управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций (6 ч.)

Тема 4. Кадровая политика (2 ч.)

О понятии «кадровая политика». Типы кадровой политики.

Этапы проектирования кадровой политики: нормирование, программирование, мониторинг персонала, оценка эффективности кадровых программ.

Факторы влияющие на кадровую политику: внешние по отношению к организации и внутренние.

Деятельность по управлению персоналом современной организации.

Элементы стратегии управления персоналом

Тема 5. . Оценка деятельности работников (2 ч.)

Цели оценки деятельности работников: административная, информационная, мотивационная.

Задачи оценки деятельности работников.

Этапы оценки труда на конкретном рабочем месте. Требования к процедуре оценки труда.

Методы индивидуальной оценки труда. Методы групповой оценки труда

Тема 6. Планирование человеческих ресурсов организации (2 ч.)

Основы планирования человеческих ресурсов организации.

Этапы стратегического планирования человеческих ресурсов организации.

Принципы планирования человеческих ресурсов организации. Кадровые программы.

Организационно-кадровый аудит как оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

Основные показатели оценивания: кадровые процессы; строение; качественные и количественные характеристики персонала.

53. Содержание дисциплины: Практические (12 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций (6 ч.)

Тема 1. История кадрового менеджмента (2 ч.)

Донаучный этап становления кадрового менеджмента: ранняя фаза (Античность и Средневековье) и поздняя фаза (Новое время и деятельность Н. Макиавелли). Классический этап становления кадрового менеджмента: Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и другие представители «научной» школы управления. Первые службы управления персоналом.

Управление кадрами в России. Формирование отделов управления кадрами в советское время.

Структура управлений кадров в 30-е годы включала следующие подразделения (секции): планирования кадров; городского рынка труда; сезонного рынка труда; подготовки рабочей силы; профотбора, профконсультации и проверки квалификации.

Современный этап развития кадрового менеджмента. «Теория личностных качеств» как первая попытка решения проблемы индивидуального различия людей в целях их отбора для управленческой работы. Появление заводской (прикладной) социологии в СССР в 60-е годы

Тема 2. Современные службы управления персоналом (2 ч.)

Главная задача системы управления персоналом - обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала целям организации.

Основные задачи службы управления персоналом.

Структуры управления персоналом организации: линейные структуры — менеджеры-практики, реализующих конкретные функции работы с персоналом в ходе выполнения собственных управленческих функций; штабные структуры - входят специалисты отделов по управлению персоналом, занимающиеся разработкой принципов работы с персоналом организации, конкретных программ и подготовкой кадровых мероприятий

Тема 3. Обучение персонала (2 ч.)

Значимость непрерывного образования сотрудников. Цели непрерывного обучения.

Основные подходы к организации консультационной работы в организации. Методы обучения персонала

Раздел 2. Технологии управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций (6 ч.)

Тема 4. Кадровая политика организации: понятие, типы, этапы построения (2 ч.)

О понятии «кадровая политика». Широкое и узкое толкование термина «кадровая политика».

Типы кадровой политики.

Этапы проектирования кадровой политики: нормирование, программирование, мониторинг персонала, оценка эффективности кадровых программ.

Факторы влияющие на кадровую политику: внешние по отношению к организации и внутренние.

Деятельность по управлению персоналом современной организации.

Элементы стратегии управления персоналом

Тема 5. Документы образовательных и физкультурно-спортивных организаций по управлению персоналом (2 ч.)

Штатное расписание как нормативный документ фиксирующий разделение труда и способствующий контролю за расходованием выделенных фондов. Правила внутреннего трудового распорядка. Положение о персонале как документ отражающий вопросы профессионального и социального развития трудового коллектива. Положение о структурном подразделении, его основные задачи. Должностные инструкции, их основные положения. Основные задачи должностных инструкций

Тема 6. Планирование человеческих ресурсов организации (2 ч.)

Качественное и количественное планирование персонала.

Этапы стратегического планирования человеческих ресурсов организации.

Принципы планирования человеческих ресурсов организации. Кадровые программы.

Организационно-кадровый аудит как оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Этапы и принципы кадрового

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (разделу)

6.1 Вопросы и задания для самостоятельной работы

Третий семестр (96 ч.)

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций (48 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Кейс «Инновационные методы управления персоналом». Все больше внимания уделяется нетрадиционным методам управления организацией. Одним из нетрадиционных подходов, уже нашедшим применение на практике, является метод «меньше работы — больше отдыха».

Метод основан на предположении о том, что сотрудники максимально эффективно применяют свои профессиональные знания и навыки, получая при этом высокие результаты при достижении целей организации, в том случае, если они имеют возможность хорошо отдыхать. Организации, применяющие данный метод на практике, сокращают рабочий день сотрудников, делают во время рабочего дня несколько перерывов на отдых, их сотрудники имеют более длительные отпуска, гибкие рабочие графики. Но перед сотрудниками данных организаций ставятся достаточно сложные задачи, с которыми необходимо справиться.

Следующий нетрадиционный метод — «работа на пределе возможностей». Считается, что работа на пределе временных и человеческих ресурсов может дать положительные результаты. Перед сотрудниками ставятся сложно достижимые задачи, что в результате дает возможность индивиду раскрыться и показать весь свой потенциал, а это увеличивает потенциал организации. Как правило, в таких организациях сотрудники более мотивированны и проявляют большую лояльность к организации.

К этим методам можно добавить метод «сверхквалифицированного сотрудника». Основной идеей этого метода является то, что необходимо как можно больше инвестировать в повышение квалификации и обучение сотрудников, основной принцип: «Знания никогда не являются лишними». Организации, применяющие этот метод, внедряют в практику деятельности опережающее обучение, ориентированное на изменение и использование современных практик.

Мы рассмотрели несколько нетрадиционных методов управления человеческими ресурсами организации, которые несколько противоречат общепринятой практике, но при использовании в деятельности организаций уже показали свою эффективность.

- 1. Предложите принципы использования нетрадиционных методов управления персоналом в деятельности организации.
- 2. Какие плюсы и минусы для персонала организации вы видите в рассмотренных выше нетрадиционных методах?
- 3. При планировании внедрения нетрадиционных методов, какие факторы необходимо учитывать?
- 4. Какие шаги вы будете предпринимать, если будучи руководителем кадровой службы, решите применить на практике нетрадиционные методы управления персоналом?
- 5. Приведите примеры использования нетрадиционных методов управления персоналом из практики деятельности российских и зарубежных фирм.

Раздел 2. Технологии управления персоналом образовательных и физкультурно-спортивных организаций (48 ч.)

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Конфликты в коллективе могут стоить менеджеру немалых нервов, фирме – убытков. Поэтому лучше, если руководителю удаётся вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

- дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;
- сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;
- во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нём.

Каждый из этих признаков – серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт ещё не поздно. Для этого придётся чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчинённых;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
- недооценивать профессионализм своих коллег.

Вопросы:

- 1) Что должен делать менеджер для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?
- 2) Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как управлять?
- 3) Каковы должны быть ваши действия как менеджера при разрешении конфликта?

7. Тематика курсовых работ(проектов)

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. Оценочные средства

8.1. Компетенции и этапы формирования

№ п/п	Оценочные средства	Компетенции, этапы их формирования
1	Менеджмент физкультурно-спортивной деятельности	ПК-4, УК-6, УК-3.
2	Медико-биологические основы физической культуры и спорта	УК-6.

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

Шкала, критерии оценивания и уровень сформированности компетенции				
2 (не зачтено) ниже порогового	3 (зачтено) пороговый	4 (зачтено) базовый	5 (зачтено) повышенный	
ПК-4 Способен разрабатывать и обосновывать стратегию развития организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, основные мероприятия и мероприятия ее реализации				
ПК-4.1 Знает методические, теоретические, медико-биологические, экономические и правовые основы организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности.				
Не способен знать методические, теоретические, медико-биологические, экономические и правовые основы организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности.	В целом успешно, но бессистемно знает методические, теоретические, медико-биологические, экономические и правовые основы организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности.	В целом успешно, но с отдельными недочетами знает методические, теоретические, медико-биологические, экономические и правовые основы организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности.	Знает в полном объеме методические, теоретические, медико-биологические, экономические и правовые основы организации физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности.	
ПК-4.2 Использует разнообразие современных способов организации физкультурно-оздоровительной, спортивной деятельности, в том числе в области массового спорта.				

Не способен использовать разнообразие современных способов организации физкультурно-оздоровительной, спортивной деятельности, в том числе в области массового спорта.	В целом успешно, но бессистемно использует разнообразие современных способов организации физкультурно-оздоровительной, спортивной деятельности, в том числе в области массового спорта.	В целом успешно, но с отдельными недочетами использует разнообразие современных способов организации физкультурно-оздоровительной, спортивной деятельности, в том числе в области массового спорта.	Способен в полном объеме использовать разнообразие современных способов организации физкультурно-оздоровительной, спортивной деятельности, в том числе в области массового спорта.
---	---	---	--

ПК-4.3 Осуществляет физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность, в том числе в области массового спорта на основе физиологических основ спортивной деятельности и здоровьесбережения.

Не способен осуществлять физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность, в том числе в области массового спорта на основе физиологических основ спортивной деятельности и здоровьесбережения.	В целом успешно, но бессистемно осуществляет физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность, в том числе в области массового спорта на основе физиологических основ спортивной деятельности и здоровьесбережения.	В целом успешно, но с отдельными недочетами осуществляет физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность, в том числе в области массового спорта на основе физиологических основ спортивной деятельности и здоровьесбережения.	Способен в полном объеме осуществляет физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность, в том числе в области массового спорта на основе физиологических основ спортивной деятельности и здоровьесбережения.
---	---	---	--

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

Не способен понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	В целом успешно, но бессистемно понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	В целом успешно, но с отдельными недочетами понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	Способен в полном объеме понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде
---	---	---	--

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.

Не способен учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	В целом успешно, но бессистемно учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	В целом успешно, но с отдельными недочетами учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	Способен в полном объеме учитывать в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.
---	---	---	--

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.

Не способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	В целом успешно, но бессистемно устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	В целом успешно, но с отдельными недочетами устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	Способен в полном объеме устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.
--	--	--	---

УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.

Не способен демонстрировать понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	В целом успешно, но бессистемно демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	В целом успешно, но с отдельными недочетами демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	Способен в полном объеме демонстрировать понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.
--	--	--	---

УК-3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.

Не способен эффективно взаимодействовать с членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	В целом успешно, но бессистемно взаимодействует с членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	В целом успешно, но с отдельными недочетами взаимодействует с членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	Способен в полном объеме взаимодействовать с членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.
--	---	---	--

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т. д.), используемых для решения задач самоорганизации, саморазвития, здоровьесбережения.

Не способен применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т. д.), используемых для решения задач самоорганизации, саморазвития, здоровьесбережения.	В целом успешно, но бессистемно применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т. д.), используемых для решения задач самоорганизации, саморазвития, здоровьесбережения.	В целом успешно, но с отдельными недочетами применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т. д.), используемых для решения задач самоорганизации, саморазвития, здоровьесбережения.	Способен в полном объеме применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т. д.), используемых для решения задач самоорганизации, саморазвития, здоровьесбережения.
--	--	--	---

УК-6.2 Определяет приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения

Не способен определить приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения	В целом успешно, но бессистемно определяет приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения	В целом успешно, но с отдельными недочетами определяет приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения	Способен в полном объеме определить приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения
---	---	---	--

УК-6.3 Умеет формулировать цели собственной деятельности и определяет пути их достижения с учетом их оптимального и эффективного воздействия на функциональные, двигательные и адаптационные ресурсы собственного организма в целях сохранения, укрепления и формирования здоровья.

Не умеет формулировать цели собственной деятельности и определяет пути их достижения с учетом их оптимального и эффективного воздействия на функциональные, двигательные и адаптационные ресурсы собственного организма в целях сохранения, укрепления и формирования здоровья.	В целом успешно, но бессистемно формулирует цели собственной деятельности и определяет пути их достижения с учетом их оптимального и эффективного воздействия на функциональные, двигательные и адаптационные ресурсы собственного организма в целях сохранения, укрепления и формирования здоровья.	В целом успешно, но с отдельными недочетами умеет формулировать цели собственной деятельности и определяет пути их достижения с учетом их оптимального и эффективного воздействия на функциональные, двигательные и адаптационные ресурсы собственного организма в целях сохранения, укрепления и формирования здоровья.	Способен в полном объеме формулировать цели собственной деятельности и определяет пути их достижения с учетом их оптимального и эффективного воздействия на функциональные, двигательные и адаптационные ресурсы собственного организма в целях сохранения, укрепления и формирования здоровья.
---	--	--	---

УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.

Не способен критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.	В целом успешно, но бессистемно оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.	В целом успешно, но с отдельными недочетами оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.	Способен критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности и здоровьесбережения.
---	--	--	--

УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности

Не способен демонстрировать интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности	В целом успешно, но бессистемно демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности	В целом успешно, но с отдельными недочетами демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности	Способен в полном объеме демонстрировать интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности
--	--	--	---

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации		Шкала оценивания по БРС
	Экзамен (дифференцированный зачет)	Зачет	
Повышенный	5 (отлично)	зачтено	90 – 100%
Базовый	4 (хорошо)	зачтено	76 – 89%
Пороговый	3 (удовлетворительно)	зачтено	60 – 75%
Ниже порогового	2 (неудовлетворительно)	незачтено	Ниже 60%

83. Вопросы промежуточной аттестации

Третий семестр (Экзамен, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-3.5, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-6.4, УК-6.5)

1. Охарактеризуйте принципы, методы и функции управления персоналом
2. Охарактеризуйте эволюцию научных подходов к управлению персоналом (физиократический, рационалистический, технократический, гуманистический)
3. Раскройте сущность современной модели управления персоналом
4. Охарактеризуйте современный этап развития управления человеческих ресурсов
5. Перечислите основные задачи службы управления персоналом
6. Охарактеризуйте структуры управления персоналом организации
7. Раскройте содержание понятия «управление человеческими ресурсами»
8. Охарактеризуйте взаимосвязь управление кадрами, персоналом и управление человеческими ресурсами
9. Раскройте этапы становления кадрового менеджмента
10. Обозначьте опыт управление персоналом в России
11. Раскройте основы проектирования функциональной и иерархической структур управления персоналом
12. Охарактеризуйте основы формирования структурных подразделений системы управления персоналом физкультурно-спортивных организациях
13. Назовите профессиональные обязанности управляющего
14. Охарактеризуйте основы формирования структурных подразделений системы управления персоналом в физкультурно-спортивных организациях
15. Раскройте сущность кадровой политики: понятие, виды
16. Дайте характеристику видов кадровой политики образовательных организаций
17. Раскройте содержание кадровой работы как механизма реализации кадровой политики образовательных организаций
18. Опишите основные модели кадрового менеджмента
19. Опишите элементы стратегии управления персоналом
20. Опишите механизм подсистемы работы с кадрами
21. Дайте понятие мотивации
22. Раскройте современные теории мотивации
23. Охарактеризуйте систему оплаты труда
24. Охарактеризуйте систему льгот и компенсационных выплат
25. Охарактеризуйте систему мотивации персонала в образовательных и физкультурно-спортивных организациях и её эффективность
26. Раскройте содержание нематериальных методов стимулирования персонала в образовательных и физкультурно-спортивных организациях
27. Раскройте понятие конфликта и его причины
28. Опишите виды конфликтов
29. Раскройте сущность последствий конфликтов
30. Охарактеризуйте способы разрешения конфликтных ситуаций

31. Раскройте сущность и природа стрессов
32. Охарактеризуйте виды стрессов
33. Опишите стресс и заболевание, "перегрузки", "недогрузки", обстоятельства жизни
34. Охарактеризуйте деловое общение, его сущность
35. Опишите правила ведения бесед, совещаний. Планирование проведения данных мероприятий
36. Охарактеризуйте абстрактные типы собеседников
37. Опишите факторы повышения эффективности делового общения
38. Раскройте фазы делового общения: начало беседы, передача информации, аргументирование, опровержение доводов собеседника, принятие решения
39. Дайте понятие информационным технологиям в системе управления персоналом
40. Охарактеризуйте современные технические средства автоматизации информационно-управленческой деятельности
41. Дайте понятие власти и личному влиянию в контексте руководства
42. Назовите причины дефицита времени
43. Охарактеризуйте стили управления
44. Обоснуйте значимость непрерывного образования сотрудников
45. Охарактеризуйте цели непрерывного обучения
46. Раскройте методы обучения персонала
47. Охарактеризуйте понятие карьеры. Перечислите виды карьеры
48. Дайте характеристику этапам планирования человеческих ресурсов организации.
49. Опишите содержание штатного расписания
50. Охарактеризуйте правила внутреннего трудового распорядка в физкультурно-спортивных организациях
51. Охарактеризуйте технику телефонных переговоров
52. Раскройте содержание положения о персонале

84. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен по дисциплине или ее части имеет цель оценить сформированность компетенций, теоретическую и практическую подготовку студента, его способность к творческому мышлению, приобретенные им навыки самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

Собеседование (устный ответ) на зачете

Для оценки сформированности компетенции посредством собеседования (устного опроса) студенту предварительно предлагается перечень вопросов или комплексных заданий, предполагающих умение ориентироваться в проблеме, знание теоретического материала, умения применять его в практической профессиональной деятельности, владение навыками и приемами выполнения практических заданий.

При оценке достижений студентов необходимо обращать особое внимание на:

- усвоение программного материала;
- умение излагать программный материал научным языком;
- умение связывать теорию с практикой;
- умение отвечать на видоизмененное задание;
- владение навыками поиска, систематизации необходимых источников литературы по изучаемой проблеме;
- умение обосновывать принятые решения;
- владение навыками и приемами выполнения практических заданий;
- умение подкреплять ответ иллюстративным материалом.

Тестирование

При определении уровня достижений студентов с помощью тестового контроля ответ считается правильным, если:

- в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
- по вопросам, предусматривающим множественный выбор правильных ответов, выбраны все правильные ответы;
- в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
- в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность;
- в тестовом задании на установление соответствия сопоставление произведено верно для всех пар.

При оценивании учитывается вес вопроса (максимальное количество баллов за правильный ответ устанавливается преподавателем в зависимости от сложности вопроса). Количество баллов за тест устанавливается посредством определения процентного соотношения набранного количества баллов к максимальному количеству баллов.

Критерии оценки

До 60% правильных ответов – оценка «неудовлетворительно».

От 60 до 75% правильных ответов – оценка «удовлетворительно».

От 75 до 90% правильных ответов – оценка «хорошо».

Свыше 90% правильных ответов – оценка «отлично».

Вопросы и задания для устного опроса

При определении уровня достижений студентов при устном ответе необходимо обращать особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Оценка за опрос определяется простым суммированием баллов:

Критерии оценки ответа

Правильность ответа – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) ответа – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной речи – 1 балл.

Владение профессиональной лексикой – 1 балл.

Итого: 5 баллов.

Практические задания

При определении уровня достижений студентов при выполнении практического задания необходимо обращать особое внимание на следующее:

- задание выполнено правильно;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи;
- умение работать с объектом задания демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;
- выполнение задания теоретически обосновано.

Оценка за опрос определяется простым суммированием баллов:

Критерии оценки ответа

Правильность выполнения задания – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) выполнения – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной речи – 1 балл.
Владение профессиональной лексикой – 1 балл.
Итого: 5 баллов.

Контекстная учебная задача, проблемная ситуация, ситуационная задача, кейсовое задание
При определении уровня достижений студентов при решении учебных практических задач необходимо обращать особое внимание на следующее:

- способность определять и принимать цели учебной задачи, самостоятельно и творчески планировать ее решение как в типичной, так и в нестандартной ситуации;
- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы и задания;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных задач;
- грамотное использование основной и дополнительной литературы;
- умение использовать современные информационные технологии для решения учебных задач, использовать научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Критерии оценки ответа

Правильность ответа – 1 балл.

Всесторонность и глубина (полнота) ответа – 1 балл.

Наличие выводов – 1 балл.

Соблюдение норм литературной письменной и устной речи – 1 балл.

Владение профессиональной лексикой – 1 балл.

Итого: 5 баллов.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Мандель, Б.Р. Современный менеджмент в образовании : учебное пособие для обучающихся в магистратуре / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 493 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9413-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477497>

2. Солнцева, Н.В. Управление в педагогической деятельности : учебное пособие / Н.В. Солнцева. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 116 с. - ISBN 978-5-9765-0861-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115131>

Дополнительная литература

1. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, И.В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. : ил., табл. – Режим доступа: . – URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0413-3

2. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8 То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.edu.ru> - Федеральный портал «Российское образование»
2. <https://e.zamdirobr.ru/> - Справочник заместителя директора школы
3. <https://e.normobr.ru/> - Нормативные документы образовательного учреждения

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

При освоении материала дисциплины необходимо:

- спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;

- конкретизировать для себя план изучения материала;
- ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

- проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;
- регулярно выполняйте задания для самостоятельной работы, своевременно отчитывайтесь преподавателю об их выполнении;
- изучив весь материал, проверьте свой уровень усвоения содержания дисциплины и готовность к сдаче зачета/экзамена, выполнив задания и ответив самостоятельно на примерные вопросы для промежуточной аттестации.

Алгоритм работы над каждой темой:

- изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;
- прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;
- выпишите в тетрадь основные понятия и категории по теме, используя лекционный материал или словари, что поможет быстро повторить материал при подготовке к промежуточной аттестации;
- составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на аудиторном занятии;
- повторите определения терминов, относящихся к теме;
- продумайте примеры и иллюстрации к обсуждению вопросов по изучаемой теме;
- подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;
- продумывайте высказывания по темам, предложенным к аудиторным занятиям.

Рекомендации по работе с литературой:

- ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;
- составьте собственные аннотации к другим источникам, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к промежуточной аттестации;
- выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы;
- проработайте содержание источника, сформулируйте собственную точку зрения на проблему с опорой на полученную информацию.

12 Перечень информационных технологий

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе используется программное обеспечение, позволяющее осуществлять поиск, хранение, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители, организацию взаимодействия в реальной и виртуальной образовательной среде.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины студентами фиксируются в информационной системе 1С:Университет.

12.1 Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. Microsoft Windows 7 Pro
2. Microsoft Office Professional Plus 2010
3. 1С: Университет ПРОФ

12.2 Перечень информационно-справочных систем

1. Информационно-правовая система «ГАРАНТ» (<http://www.garant.ru>)
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

12.3 Перечень современных профессиональных баз данных

1. Профессиональная база данных «Открытые данные Министерства образования и науки РФ» (<http://xn----8sbldczacvuc0jbg.xn--80abucjiiibhv9a.xn--p1ai/opendata/>)

2. Электронная библиотечная система Znanium.com(<http://znanium.com/>)
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru>)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

По МТО вставить лекционную и практическую

Помещение для самостоятельной работы. (№1016)

Читальный зал электронных ресурсов.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (компьютер 12 шт., мультимедийный проектор 1 шт., многофункциональное устройство 1 шт., принтер 1 шт.)

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Электронные диски с учебными и учебно-методическими пособиями.

Помещение для самостоятельной работы. (№225)

Помещение оснащено оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (персональный компьютер 10 шт.).

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

(