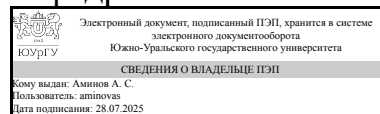


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



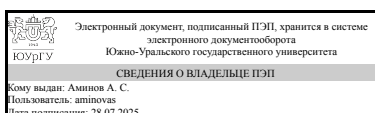
А. С. Аминов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.09.01 Управление персоналом в спортивной организации
для направления 49.03.01 Физическая культура
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Спортивный менеджмент и информационное обеспечение
форма обучения очная
кафедра-разработчик Спортивное совершенствование

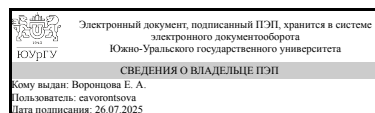
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура, утверждённым приказом Минобрнауки от 19.09.2017 № 940

Зав.кафедрой разработчика,
к.биол.н., доц.



А. С. Аминов

Разработчик программы,
преподаватель



Е. А. Воронцова

1. Цели и задачи дисциплины

формирование знаний, умений и навыков в области управления персоналом в спортивной организации, необходимых для становления организационно-управленческих компетенций будущих менеджеров спортивной индустрии. Задачи: формирование представлений о теоретических основах и основных концепциях управления персоналом в спортивной организации, его месте и роли в системе управления организацией; формирование практических навыков в области управления персоналом в спортивной организации.

Краткое содержание дисциплины

Рынок труда в отрасли физической культуры и спорта. Методология и система управления персоналом в физкультурно-спортивной организации. Технология и особенности управления персоналом в физкультурно-спортивной организации. Персонал и трудовой потенциал физкультурно-спортивной организации. Кадровая стратегия и кадровая политика физкультурно-спортивной организации. Деловая карьера. Способы планирования и найма персонала физкультурно-спортивной организации. Методы обучения и развития персонала физкультурно-спортивной организации. Оценка и контроль персонала физкультурно-спортивной организации. Мотивация и стимулирование персонала физкультурно-спортивной организации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Знает: принципы деловой коммуникации в спортивной индустрии (этика общения, корпоративная культура, стили управления); виды и форматы делового общения (переговоры, совещания, презентации, отчеты, электронная переписка); специфику межкультурной коммуникации в международных спортивных организациях (особенности делового этикета разных стран); основы кадрового документооборота (трудовые договоры, должностные инструкции, приказы, отчеты) Умеет: готовить деловую документацию в соответствии с требованиями; презентовать проекты и идеи (разрабатывать презентации, выступать публично) Имеет практический опыт: разработки кадровых документов
ПК-2 Способен эффективно управлять кадровыми и материально-техническими ресурсами подразделения в соответствии с целями физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Знает: принципы кадрового менеджмента в спортивных организациях (подбор, адаптация, мотивация, развитие персонала); методы нормирования труда для различных категорий работников (тренеры, инструкторы, административный персонал); технологии формирования организационной структуры и штатного расписания спортивного

	подразделения; основы трудового законодательства в сфере ФКиС (особенности трудовых договоров, режим работы, оплата труда); современные подходы к оценке эффективности работы персонала (KPI, система грейдов, аттестация) Умеет: планировать потребность в персонале для спортивного подразделения; разрабатывать должностные инструкции с учетом специфики спортивной деятельности; формировать систему мотивации (материальную и нематериальную) для спортивного персонала; организовывать процессы обучения и повышения квалификации сотрудников; анализировать эффективность использования трудовых ресурсов Имеет практический опыт: составления графиков работы для тренерского и обслуживающего персонала; анализа текучести кадров и разработки мер по ее снижению
ПК-4 Способен управлять процессами рекрутинга, формирования и развития состава специалистов профессиональной спортивной организации	Знает: принципы и методы рекрутинга в спортивных организациях (подбор тренеров, медицинского персонала, административных работников); современные HR-технологии для оценки компетенций и потенциала кандидатов; особенности трудового законодательства, регулирующего работу спортивных специалистов; методы адаптации и наставничества для новых сотрудников; системы мотивации и развития персонала в профессиональных спортивных клубах и федерациях Умеет: разрабатывать стратегию рекрутинга с учетом специфики спортивной организации; организовывать программы обучения и повышения квалификации для спортивных специалистов; анализировать эффективность работы персонала и вносить корректировки в кадровую политику; использовать HR-аналитику для принятия управленческих решений Имеет практический опыт: разработки вакансий и job-описаний для различных позиций в спортивной организации

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 54,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия:	48	48
Лекции (Л)	32	32
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	53,75	53,75
Выполнение домашних заданий	53,75	53,75
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Рынок труда в отрасли физической культуры и спорта	3	2	1	0
2	Методология и система управления персоналом в физкультурно-спортивной организации	5	4	1	0
3	Технология и особенности управления персоналом в физкультурно-спортивной организации	6	4	2	0
4	Персонал и трудовой потенциал физкультурно-спортивной организации	3	2	1	0
5	Кадровая стратегия и кадровая политика физкультурно-спортивной организации	3	2	1	0
6	Деловая карьера	6	4	2	0
7	Способы планирования и найма персонала физкультурно-спортивной организации	6	4	2	0
8	Методы обучения и развития персонала физкультурно-спортивной организации	9	6	3	0
9	Оценка и контроль персонала физкультурно-спортивной организации	4	2	2	0
10	Мотивация и стимулирование персонала физкультурно-спортивной организации	3	2	1	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Особенности труда и структуры занятости в отрасли физической культуры и	1

		спорта	
2	1	Квалификационные характеристики должностей работников физической культуры и спорта. Профессиональные стандарты.	1
3	2	Концепции управления персоналом. Современные подходы управления персоналом в физкультурно-спортивной организации. Национальные модели управления персоналом. Факторы, оказывающие влияние на управление персоналом.	2
4	2	Локальные документы физкультурно-спортивной организации. Принципы формирования системы управления персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая политика физкультурно-спортивной организации. Организационная культура.	2
5	3	Способы обучения и развития персонала. Методы оценки и контроля персонала.	2
6	3	Теории управления о роли человека в организации. Социальная политика государства в организации. Философия и концепция управления персоналом. Методология управления персоналом в отрасли ФКиС.	2
7	4	Персонал как фактор внутренней среды физкультурно-спортивной организации. Рынок труда в отрасли ФКиС. Занятость населения в отрасли ФКиС.	2
8	5	Определение понятий кадровая стратегия и кадровая политика. Кадровая стратегия различных физкультурно-спортивных организаций. Кадровая политика различных физкультурно-спортивных организаций.	2
9	6	Деловая карьера как способ мотивации развития персонала. Понятие деловой карьеры. Виды карьеры.	2
10	6	Этапы карьерного роста. Модели карьерного роста. Управление карьерным ростом. Особенности карьерного роста в области физической культуры и спорта.	2
11	7	Способы кадрового планирования. Планирование работы с персоналом физкультурно-спортивной организации. Наем, отбор и прием персонала. Особенности структуры персонала сферы физической культуры и спорта.	2
12	7	Комплексный подход к отбору персонала. Методы подбора и отбора персонала. Способы оценки эффективности процесса и подбора кадров. Особенности найма работников в физкультурно-спортивную организацию.	2
13	8	Понятие "методы обучения персонала", "методы развития персонала". Виды обучения персонала, развития персонала.	2
14	8	Особенности обучения персонала в физкультурно-спортивной организации: повышение квалификации, стажировка, переподготовка. Профорientация и трудовая адаптация персонала. Высвобождение персонала.	4
15	9	Оценка эффективности обучения. Оценка персонала физкультурно-спортивной организации. Методы оценки. Методы определения величины оценки персонала физкультурно-спортивной организации. Аттестация персонала физкультурно-спортивной организации. Кадровый аудит. Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала физкультурно-спортивной организации.	2
16	10	Теоретические основы мотивации. Внутрифирменная система оплаты труда. Система мотивации персонала физкультурно-спортивной организации. Формы и методы стимулирования. Материальная чувствительность к стимулированию. Мотивационный аудит.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во
-----------	-----------	---	--------

			часов
1	1	Рынок труда в отрасли физической культуры и спорта	1
2	2	Методология и система управления персоналом в физкультурно-спортивной организации	1
3	3	Технология и особенности управления персоналом в физкультурно-спортивной организации	2
4	4	Персонал и трудовой потенциал физкультурно-спортивной организации	1
5	5	Кадровая стратегия и кадровая политика физкультурно-спортивной организации	1
6	6	Деловая карьера	2
7	7	Способы планирования и найма персонала физкультурно-спортивной организации	2
8	8	Методы обучения и развития персонала физкультурно-спортивной организации	3
9	9	Оценка и контроль персонала физкультурно-спортивной организации	2
10	10	Мотивация и стимулирование персонала физкультурно-спортивной организации	1

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Выполнение домашних заданий	Починкин, А. В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: Учебное пособие / Починкин А.В. - Москва :Спорт, 2016. - 384 с.ISBN 978-5-906839-55-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/914112	8	53,75

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	8	Промежуточная аттестация	Итоговое тестирование	-	20	0-20 Тестирование состоит из 20 вопросов. За каждый правильный ответ начисляется 1	зачет

						балл.	
2	8	Текущий контроль	Сравнительный анализ	30	30	Система оценивания 1. Полнота анализа (10 баллов) • Охвачены ключевые аспекты (теория, практика, технологии, трудоустройство и др.) • Сравнение не менее 3 зарубежных стран и 3 российских вузов • Учет современных тенденций (цифровизация, глобализация спортивного менеджмента) 2. Глубина сравнения (10 баллов) • Выделены сильные и слабые стороны каждой системы • Приведены конкретные примеры (программы, курсы, стажировки) • Анализ влияния культурных и экономических факторов на подготовку 3. Аргументированность выводов (10 баллов) • Логичные и обоснованные выводы на основе анализа	зачет
3	8	Текущий контроль	Подготовить доклад	20	5	Содержание и глубина раскрытия темы (0–2,5 балла) 2,5 балла – тема раскрыта полно, приведены актуальные данные, анализ, примеры. 2 балл – тема раскрыта, но есть незначительные пробелы. 1-1,5 балла – поверхностное изложение, отсутствие аргументации. 0 баллов – тема не раскрыта. Выступление и ответы на вопросы (0–2,5 балла) 2,5 балл – уверенная подача, чёткие ответы на вопросы. 1-2 балла – неуверенная речь, затруднения при ответах. 0 баллов – монотонное чтение, неспособность ответить на вопросы.	зачет
4	8	Текущий контроль	Разработка управленческого решения	25	5	5 баллов – Отличная работа: полное соответствие заданию, глубокий анализ, практические решения, безупречное оформление. 4 балла – Хорошая работа: небольшие недочеты, но в целом соответствует требованиям. 3 балла – Удовлетворительно: выполнены базовые требования, но есть существенные недостатки. 2 балла – Неудовлетворительно: работа не соответствует ожиданиям, требуется доработка. 1 балл – Плохо: задание не выполнено или выполнено крайне некачественно.	зачет
5	8	Текущий	Управленческая	25	5	5 баллов – Отличная работа: полное	зачет

		контроль	деятельность сотрудников			соответствие заданию, глубокий анализ, безупречное оформление. 4 балла – Хорошая работа: небольшие недочеты, но в целом соответствует требованиям. 3 балла – Удовлетворительно: выполнены базовые требования, но есть существенные недостатки. 2 балла – Неудовлетворительно: работа не соответствует ожиданиям, требуется доработка. 1 балл – Плохо: задание не выполнено или выполнено крайне некачественно.	
--	--	----------	-----------------------------	--	--	--	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (Положение о БРС утверждено приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179, в редакции приказа ректора от 10.03.2022 г. № 25-13/09). Оценка за дисциплину формируется на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...100 %. Незачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %. Если студент не согласен с оценкой, полученной по результатам текущего контроля, студент проходит мероприятие промежуточной аттестации в форме устного опроса. Студенту дается тест из 20 вопросов к зачету. В этом случае оценка за дисциплину рассчитывается на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. Фиксация результатов учебной деятельности по дисциплине проводится в день зачета при личном присутствии студента.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-4	Знает: принципы деловой коммуникации в спортивной индустрии (этика общения, корпоративная культура, стили управления); виды и форматы делового общения (переговоры, совещания, презентации, отчеты, электронная переписка); специфику межкультурной коммуникации в международных спортивных организациях (особенности делового этикета разных стран); основы кадрового документооборота (трудовые договоры, должностные инструкции, приказы, отчеты)	+		+		
УК-4	Умеет: готовить деловую документацию в соответствии с требованиями; презентовать проекты и идеи (разрабатывать презентации, выступать публично)	+		+		
УК-4	Имеет практический опыт: разработки кадровых документов	+		+		

ПК-2	Знает: принципы кадрового менеджмента в спортивных организациях (подбор, адаптация, мотивация, развитие персонала); методы нормирования труда для различных категорий работников (тренеры, инструкторы, административный персонал); технологии формирования организационной структуры и штатного расписания спортивного подразделения; основы трудового законодательства в сфере ФКиС (особенности трудовых договоров, режим работы, оплата труда); современные подходы к оценке эффективности работы персонала (KPI, система грейдов, аттестация)	++			+
ПК-2	Умеет: планировать потребность в персонале для спортивного подразделения; разрабатывать должностные инструкции с учетом специфики спортивной деятельности; формировать систему мотивации (материальную и нематериальную) для спортивного персонала; организовывать процессы обучения и повышения квалификации сотрудников; анализировать эффективность использования трудовых ресурсов	++			+
ПК-2	Имеет практический опыт: составления графиков работы для тренерского и обслуживающего персонала; анализа текучести кадров и разработки мер по ее снижению	++			+
ПК-4	Знает: принципы и методы рекрутинга в спортивных организациях (подбор тренеров, медицинского персонала, административных работников); современные HR-технологии для оценки компетенций и потенциала кандидатов; особенности трудового законодательства, регулирующего работу спортивных специалистов; методы адаптации и наставничества для новых сотрудников; системы мотивации и развития персонала в профессиональных спортивных клубах и федерациях	+			+
ПК-4	Умеет: разрабатывать стратегию рекрутинга с учетом специфики спортивной организации; организовывать программы обучения и повышения квалификации для спортивных специалистов; анализировать эффективность работы персонала и вносить корректировки в кадровую политику; использовать HR-аналитику для принятия управленческих решений	+			+
ПК-4	Имеет практический опыт: разработки вакансий и job-описаний для различных позиций в спортивной организации	+			

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер.. - М. : Магистр : Инфра-М, 2012. - 573, [1] с.

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	ЭБС издательства Лань	Воденко К.В. Управление персоналом: Учебник/ К.В. Воденко. – М. :Дашков и К, 2019. – 374 с. https://e.lanbook.com/book/119285?category=1029&publisher=0

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет	202 (6)	компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченное доступом в электронную информационно-образовательную среду
Практические занятия и семинары	202 (6)	компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченное доступом в электронную информационно-образовательную среду
Лекции	101 (6)	набор демонстрационного оборудования