Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.07.2025 09:55:24
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
**«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»**
**(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)**

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано
деканом экономического факультета
«21» марта 2025 г.
/Фонина Т.Б./

Согласовано
деканом факультета физической культуры
и спорта
«31» 03 2025 г.
/Кулишенко И.В./

**Рабочая программа дисциплины**

Кадровая политика в организациях сферы физической культуры и спорта

**Направление подготовки**
49.04.01 Физическая культура

**Программа подготовки:**
Спортивный менеджмент

**Квалификация**
Магистр

**Форма обучения**
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета
Протокол «21» марта 2025 г. № 6
Председатель УМКом
/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой
государственных закупок, менеджмента
и государственного управления
Протокол от «06» марта 2025 г. № 8
Зав. кафедрой
/Трофимовская А.В./

Москва

2025

Автор-составитель:
Истратий А.Ю., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Кадровая политика в организациях сферы физической культуры и спорта» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 49.04.01 Физическая культура, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от № 944 от 19.09.2017.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

**СОДЕРЖАНИЕ**


1. Планируемые результаты обучения……..…….. 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы…..…….. 4
3. Объем и содержание дисциплины……. 4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся……...……. 6
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине……..…… 8
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины…… 19
7. Методические указания по освоению дисциплины…….. 20
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине……..…… 20
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины …… 20

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

### 1.1. Цели и задачи дисциплины

**Цели** освоения дисциплины «Кадровая политика в организациях сферы физической культуры и спорта» - изучение законов, принципов и направлений формирования механизма кадровой политики в сфере здравоохранения.

**Основные задачи** дисциплины:

• дать целостное представление магистрантам по вопросам кадровой политики в сфере здравоохранения;

• сформировать умение самостоятельно на достаточно высоком уровне организовать разработку и реализацию кадровой политики, составление кадровых планов по отдельным направлениям работы в организациях сферы физической культуры и спорта;

• дать навыки обучающимися принимать управленческие решения по формированию и реализации кадровой политики в сфере здравоохранения.

### 1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающегося будут сформированы следующие компетенции:

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

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

ОПК-2. Способен реализовывать программы и комплексные мероприятия образовательной, спортивной и физкультурно-оздоровительной направленности с использованием средств, методов и приемов видов спорта;

ОПК-6. Способен управлять взаимодействием заинтересованных сторон и обменом информацией в процессе деятельности в области физической культуры и массового спорта.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Кадровая политика в организациях сферы физической культуры и спорта» представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин: «Психология управления в спортивной индустрии», «Маркетинг и бренд-менеджмент в сфере физической культуры и спорта», которые являются базовыми и закладывают фундамент для изучения механизма управления на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при изучении следующих дисциплин: «Технологии физкультурно-спортивной деятельности», «Управление проектами сферы физической культуры и спорта».

Знания, полученные при изучении дисциплины «Кадровая политика в организациях сферы физической культуры и спорта» закладывают фундамент по оптимизации принятия управленческих решений в системе управления персоналом, в организациях, работающих в сфере физической культуры и спорта я в целях максимизации результативности их деятельности.

## 3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1. Объем дисциплины

| Показатель объема дисциплины | Форма обучения |
|---|---|

| | **Очная** |
|---|---|
| Объем дисциплины в зачетных единицах | 3 |
| Объем дисциплины в часах | 108 |
| Контактная работа: | 24,3 |
| Лекции | 6 |
| Практические занятия | 16 |
| Контактные часы на промежуточную аттестацию: | 2,3 |
| Экзамен | 0,3 |
| Предэкзаменационная консультация | 2 |
| Самостоятельная работа | 74 |
| Контроль | 9,7 |

Форма промежуточной аттестации: экзамен в 3 семестре на 2 курсе.

### 3.2. Содержание дисциплины

| **Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием** | **Кол-во часов** | |
|---|---|---|
| | **Лекции** | **Практические занятия** |
| Тема 1. Механизм формирования кадровой политики в организациях сферы физической культуры и спорта<br>Назначение и цели кадровой политики государства. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание. Механизм формирования государственной кадровой политики в организациях сферы физической культуры и спорта в развитых странах и РФ. Типы кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования. Сущность стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие кадровой стратегии: планирование будущей потребности в персонале, пути улучшения занятости работников, выбор направлений развития персонала, вознаграждения и др. Цели и задачи реализации кадровой стратегии. | 1 | 4 |
| Тема 2. Кадровая политика в области планирования работы с персоналом в организациях сферы физической культуры и спорта. Сущность цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с | 1 | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду. Планирование производительности труда. | | |
| Тема 3. Кадровая политика в области организации труда персонала в организациях сферы физической культуры и спорта. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация персонала и его адаптация. Организация труда персонала. Особенности организации управленческого труда. Высвобождение персонала. | 1 | 2 |
| Тема 4. Кадровая политика в области управления развитием персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.<br>Управление социальным развитием персонала. Организация обучения персонала. Аттестация персонала. Организация процесса аттестации персонала государственных служащих. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Управление инновациями в кадровой работе. | 1 | 4 |
| Тема 5. Кадровая политика в области управления поведением персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.<br>Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Оплата труда персонала. Управление конфликтами и стрессами. Условия и дисциплина труда персонала. | 2 | 4 |
| Итого | 6 | 16 |

## 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

| **Темы для самостоятельного изучения** | **Изучаемые вопросы** | **Количество часов** | **Формы самостоятельной работы** | **Методическое обеспечение** | **Формы отчетности** |
|---|---|---|---|---|---|
| Тема 1. Механизм формирования кадровой политики в организациях сферы физической культуры и спорта | Назначение и цели кадровой политики государства. Основные этапы формирования государственной кадровой политики и их содержание. Механизм формирования государственной кадровой политики в организациях сферы физической культуры и спорта в развитых странах и РФ. Типы кадровой политики организации: пассивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая. Взаимосвязь различных видов кадровой политики, сферы и условия их использования. Сущность стратегии управления персоналом как | 14 | Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, рецензия |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | функциональной стратегии организации. Ее взаимосвязь с общеорганизационной стратегией. Факторы, влияющие на выбор кадровой стратегии. Субъект, объект и средства стратегического управления персоналом. Составляющие кадровой стратегии: планирование будущей потребности в персонале, пути улучшения занятости работников, выбор направлений развития персонала, вознаграждения и др. Цели и задачи реализации кадровой стратегии. | | | | |
| Тема 2. Кадровая политика в области планирования работы с персоналом в организациях сферы физической культуры и спорта. | Сущность цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду. Планирование производительности труда. | 15 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, рецензия |
| Тема 3. Кадровая политика в области организации труда персонала в организациях сферы физической культуры и спорта. | Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация персонала и его адаптация. Организация труда персонала. Особенности организации управленческого труда. Высвобождение персонала. | 15 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, рецензия |
| Тема 4. Кадровая политика в области управления развитием персонала в организациях сферы физической культуры и спорта. | Управление социальным развитием персонала. Организация обучения персонала. Аттестация персонала. Организация процесса аттестации персонала государственных служащих. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Управление | 15 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, рецензия |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | инновациями в кадровой работе. | | | | |
| Тема 5. Кадровая политика в области управления поведением персонала в организациях сферы физической культуры и спорта. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Оплата труда персонала. Управление конфликтами и стрессами. Условия и дисциплина труда персонала. | 15 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, рецензия |
| Итого | | 74 | | | |

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Код и содержание компетенции | Этапы формирования |
|---|---|
| УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла; | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |
| ОПК-2. Способен реализовывать программы и комплексные мероприятия образовательной, спортивной и физкультурно-оздоровительной направленности с использованием средств, методов и приемов видов спорта; | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |
| ОПК-6. Способен управлять взаимодействием заинтересованных сторон и обменом информацией в процессе деятельности в области физической культуры и массового спорта. | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |

### 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Оцениваемые компетенции | Уровень сформированности | Этап формирования | Описание показателей | Критерии оценивания | Шкала оценивания |
|---|---|---|---|---|---|
| УК-2 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях<br>2. Самостоятельная работа | Знать: теоретические основы управления проектом, общепринятую | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | последовательность проведения различных видов анализа, обработки полученной информации, ее обобщения и оформления результатов проведенного анализа;<br>Уметь: использовать полученный информационный материал при осуществлении аналитических расчетов, связанных с формированием показателей, характеризующих реализацию проекта; | | Шкала оценивания рецензии |
| | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях<br>2. Самостоятельная работа | Знать: теоретические основы управления проектом, общепринятую последовательность проведения различных видов анализа, обработки полученной информации, ее обобщения и оформления результатов проведенного анализа;<br>Уметь: использовать полученный информационный материал при осуществлении аналитических расчетов, | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала оценивания рецензии |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | связанных с формированием показателей, характеризующих реализацию проекта;<br>Владеть: навыками проведения экономического анализа в условиях реализации проекта | | |
| УК-3 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях<br>2. Самостоятельная работа | Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды;<br>Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала оценивания рецензии |
| | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях<br>2. Самостоятельная работа | Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды;<br>Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала оценивания рецензии |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | корректирующие меры;<br>Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности проекта в человеческих ресурсах | | |
| ОПК-2 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | Знать: основные теории и подходы к реализации программ и комплексных мероприятий с использованием средств, методов и приемов видов спорта<br>Уметь: эффективно исполнять функциональные обязанности и программы с использованием средств, методов и приемов видов спорта. | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала оценивания рецензии |
| | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | Знать: основные теории и подходы к реализации программ и комплексных мероприятий с использованием средств, методов и приемов видов спорта<br>Уметь: эффективно исполнять функциональные обязанности и программы с | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала оценивания рецензии |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | использованием средств, методов и приемов видов спорта.<br>Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития программ и комплексных мероприятий образовательной, спортивной и физкультурно-оздоровительной направленности с использованием средств, методов и приемов видов спорта; | | |
| ОПК-6 | Пороговый | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | Знать: способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации в области физической культуры и массового спорта<br>Уметь: анализировать информацию по рынку труда для управления ресурсами организации в области физической культуры и массового спорта | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала оценивания рецензии |
| | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | Знать: способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации в | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания теста<br>Шкала |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | области физической культуры и массового спорта Уметь: анализировать информацию по рынку труда для управления ресурсами организации в области физической культуры и массового спорта; Владеть: методами получения информации о рынке труда для управления ресурсами организации в области физической культуры и массового спорта | | оценивания рецензии |

**Шкала оценивания доклада**

| Критерии оценивания | Интервал оценивания |
|---|---|
| Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал. | **4** |
| Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. | **3** |
| Доклад написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки | **2** |
| Доклад выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута | **0-1** |

**Шкала оценивания теста**

| Критерии оценивания | Интервал оценивания |
|---|---|
| 80-100% правильных ответов | **4-5** |
| 70-75 % правильных ответов | **3** |
| 50-65 % правильных ответов | **2** |
| менее 50 % правильных ответов | **0-1** |

**Шкала оценивания рецензии**

| Критерии оценивания | Интервал оценивания |
|---|---|
| Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал. | 5 |
| Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована. | 3-4 |
| Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки. | 2 |
| Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ. | 0-1 |

**5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Примерный перечень статей для рецензии**

1. Николаев Н.А. МЕТОДИКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика – 2020 -№2 – С. 38-48
https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-sovershenstvovaniya-sistemy-upravleniya-personalom-predpriyatiya-kak-faktor-povysheniya-rezultativnosti-i-effektivnosti

2. Цой Д.В. ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ // Инновационная наука – 2020–№1 – с. 62–65
https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki

**Примерный перечень вопросов для теста**

1. Оперативный план работы с персоналом в организациях сферы физической культуры и спорта не включает в себя:
а) планирование использования персонала;
б) планирование потребности в персонале;
в) планирование кадрового потенциала.
2. Планирование потребности в кадрах в организациях сферы физической культуры и спорта учитывает:
а) все изменения в составе коллектива;
б) только введение дополнительных должностей;
в) введение дополнительных должностей и замещение предусмотренных вакансий.
3. Процесс планирования потребности в персонале не включает в себя:
а) формирование активной группы сотрудников для выполнения мероприятий кадрового

планирования;
б) планирование мер по покрытию потребности в персонале;
в) расчет качественной потребности в персонале;
г) анализ статистики по персоналу.

4. Текучесть кадров в организациях сферы физической культуры и спорта можно рассматривать:
а) как положительный процесс;
б) причину необходимости регулирования ее показателей;
в) абсолютно отрицательный процесс.

5. К уровням кадрового планирования не относится:
а) оперативное планирование; б) финансовое планирование;
в) стратегическое планирование; г) тактическое планирование;
д) целевое планирование.

6. К основным факторам, способствующим формированию персонал-маркетинговой концепции в организациях сферы физической культуры и спорта, можно отнести:
а) переоценка ценностей кандидатов на найм и уже занятого персонала;
б) избыток специалистов и руководителей;
в) особенности демографического развития.

7. Изучение имиджа организации как работодателя – частная функция такой как:
а) информационной; б) коммуникационной;
в) информативной; г) коммуникативной.

8. Источники покрытия потребности в ЧР могут быть:
а) активные, б) пассивные, в) внешние, г) организационные.

9. К активным путям покрытия потребности в ЧР в организациях сферы физической культуры и спорта относят:
а) набор персонала непосредственно в учебных заведениях;
б) предоставление заявок по вакансиям в службы занятости;
в) размещение объявлений в средствах массовой информации.

10. К внешним факторам при реализации функций маркетинга ЧР можно отнести:
а) развитие технологии, б) цели организации,
в) особенности социальных потребностей.

11. К видам деловой карьеры не относится:
а) неспециализированная; б) системная;
в) горизонтальная; г) центростремительная.

12. Что нельзя отнести к целям карьеры?
а) занять высокооплачиваемую должность;
б) найти работу рядом с домом с возможностью, обучения на заочном отделении вуза;
в) получит работу управляющего филиала банка;
г) занять должность, благодаря которой появится возможность проявиться в новом качестве.

13. К объективным обстоятельствам, определяющим продвижение по службе, можно отнести:
а) пик карьеры; б) длина карьеры;
в) внутренняя мотивация; г) высшая точка карьеры.

14. К этапам формирования кадрового резерва относится:
а) определение кандидатов в резерв;
б) принятие решения об исключении из резерва;
в) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров;
г) оценка деловых и личностных качеств, включенных в резерв на выдвижение.

15. К видам деловой карьеры не относится:
а) неспециализированная; б) системная;
в) горизонтальная; г) центростремительная.

16. Основными причинами создания кадрового резерва являются:
а) мотивация персонала; б) нежелание искать кандидата вне организации;
в) возможность экономии средств; г) диагностика персонала.
17. Какие методы не относятся к методам обучения ЧР в организациях сферы физической культуры и спорта вне рабочего места?
а) подготовка в проектных группах; б) деловые игры;
в) производственный инструктаж; г) конференции и семинары.
18. К основным направлениям развития ЧР в организациях сферы физической культуры и спорта можно отнести:
а) обучение работников; б) оценка персонала;
в) управление кадровым резервом; г) аттестация персонала.
19. К преимуществам обучения квалифицированных кадров в организациях сферы физической культуры и спорта на своем производстве можно отнести:
а) небольшую стоимость; б) получение опыта «из рук в руки»;
в) экономию времени руководителей; г) использование современного оборудования.
20. К факторам, обуславливающим необходимость непрерывного развития ЧР можно отнести:
а) увеличение рождаемости и старение населения; б) интеллектуализация труда;
в) увеличение времени, затрачиваемого на работу; г) сдвиг в структуре потребления.

**Примерный список тем докладов**

1. Сущность, виды и этапы формирования кадровой политики государства в сфере физической культуры и спорта.
2. Назначение и цели кадровой политики государства в сфере физической культуры и спорта.
3. Основные этапы формирования государственной кадровой политики сфере физической культуры и спорта и их содержание.
4. Механизм формирования государственной кадровой политики в сфере физической культуры и спорта в развитых странах и РФ.
5. Сущность кадровой политики организации и ее особенности на современном этапе.
6. Типы политики организации.
7. Элементы кадровой политики организации.
8. Виды кадровой политики организации.
9. Исходные документы для разработки кадровой политики в организациях сферы физической культуры и спорта.
10. Роль руководителей и службы управления персоналом в реализации кадровой политики.
11. Роль кадровой политики и кадровой стратегии в достижении целей организации.
12. Сущность компетентностного подхода и процесса управления компетенциями при разработке и реализации кадровой политики организации.

**Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Основные функции управления персоналом в организациях сферы физической культуры и спорта.
2. Система методов управления персоналом: классификация, особенности применения.
3. Основные элементы кадровой политики в организациях сферы физической культуры и спорта.
4. Характеристика этапов процесса управления персоналом в организациях сферы физической культуры и спорта.
7. Сущность и задачи кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на

кадровое планирование.

8. Основные этапы кадрового планирования в организациях сферы физической культуры и спорта.
9. Сущность и задачи маркетинга персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.
10. Планирование и прогнозирование потребности в персонале в организациях сферы физической культуры и спорта.
11. Внутренние и внешние источники привлечения персонала в организациях сферы физической культуры и спорта, их преимущества и недостатки.
12. Процесс, критерии и методы отбора персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.
13. Подходы и методы деловой оценки персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.
14. Процесс профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.
15. Основные формы и методы обучения персонала в организациях сферы физической культуры и спорта, их преимущества и недостатки.
16. Основные направления адаптации персонала в организациях сферы физической культуры и спорта и факторы, влияющие на ее процесс.
17. Методы управления деловой карьерой персонала в организациях сферы физической культуры и спорта.
18. Формирование кадрового резерва в организациях сферы физической культуры и спорта: основные цели, этапы и мероприятия.
19. Стимулирование труда: основные виды и формы стимулирования.
20. Структурные и межличностные методы управления конфликтами.

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

Формами текущего контроля являются доклады, тесты, а также написание рецензий.

Перечень требований к выступлению студента с докладом:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Тесты предусматривают вопросы / задания, на которые магистрант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При

поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

Структура написания рецензии: цель публикации, по мнению студента, характер публикации (научная, прикладная и т.д.), последовательность и логика изложения, язык работы, доступность изложения, результаты, полученные автором публикации, их обоснованность, достоинство публикации, недостатки публикации, актуальность, степень новизны результатов, по мнению студента.

Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 70 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 вопроса. На экзамене магистрант может набрать максимально – 30 баллов.

**Требования к экзамену**

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.
2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.
3. в ответах желательно привести примеры из практики.

**Рекомендации по подготовке к экзамену**

Подготовку к экзамену необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке экзамену необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к экзамену по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения экзамена - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы, сформулированными в экзаменационном билете. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы экзаменационного билета. Оценка знаний студента в процессе экзамена проводится по следующим критериям.

**Шкала оценивания экзамена**

| **Критерии оценивания** | **Интервал оценивания** |
|---|---|
| студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, | 21-30 |

| | |
|---|---|
| используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения | |
| студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров. | 16-20 |
| студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы. | 9-14 |
| студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента. | 0-8 |

**Итоговая шкала по дисциплине**

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рецензии, написание тестов и докладов.

| Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации | Оценка в традиционной системе |
|---|---|
| 81 - 100 | отлично |
| 61 - 80 | хорошо |
| 41 - 60 | удовлетворительно |
| 0 - 40 | неудовлетворительно |

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Основная литература:

1. Валишин, Е.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учеб.пособие для вузов / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. - М. : Русайнс, 2021. - 120с. – Текст: непосредственный.
2. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] . — Москва : Юрайт, 2022. — 478 с. — Текст : электронный. — URL: https://urait.ru/bcode/496698
3. Филиппов, С. С. Менеджмент физической культуры и спорта : учебник для вузов. — 4-е изд. — Москва : Юрайт, 2022. — 234 с. — Текст : электронный. — URL: https://urait.ru/bcode/492462

### 6.2. Дополнительная литература:

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Юрайт, 2022. — 278 с. — Текст : электронный. — URL: https://urait.ru/bcode/496849
2. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. — Москва: Юрайт,

2020. — 270 с. — Текст: электронный. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/bcode/451300
3. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов. — Москва : Юрайт, 2022. — 245 с. — Текст : электронный. — URL: https://urait.ru/bcode/494739
4. Мелехин, А.В. Менеджмент физической культуры и спорта : учебник для магистратуры. - М. : Юрайт, 2017. - 479с. – Текст: непосредственный
5. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов в 2-х ч. / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2018. – Текст: непосредственный.
6. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.]. — Москва : Юрайт, 2022. — 350 с. — Текст : электронный. — URL: https://urait.ru/bcode/498843
7. Сусикова, Т. С. Менеджмент физической культуры : учебное пособие / Сусикова Т. С. , Арбузина Н. Р. - Омск : СибГУФК, 2019. - Текст : электронный. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785919301097.html

### 6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. http://rosmintrud.ru - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

## 8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Лицензионное программное обеспечение:**
Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

**Информационные справочные системы:**
Система ГАРАНТ
Система «КонсультантПлюс»

**Профессиональные базы данных**
fgosvo.ru
pravo.gov.ru
www.edu.ru

**Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства**

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)
7-zip
Google Chrome

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:
- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду ГУП;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.