

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы управления персоналом в туризме

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
43.03.02 - Туризм

Направленность образовательной программы
Экскурсионная деятельность

Форма обучения
очно-заочная

г. Арзамас

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.20 Основы управления персоналом в туризме относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>УК-6.1: Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в профессиональной деятельности.</p> <p>УК-6.2: Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p> <p>УК-6.3: Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.</p>	<p>УК-6.1: Знать основы и особенности управления персоналом туристской фирмы в том числе с использованием технологий управления своим временем.</p> <p>Уметь планировать свое время и правильно определять задачи обучения.</p> <p>Владеть навыками самоорганизации и планирования своего времени</p> <p>УК-6.2: Знать требования к специалистам организаций индустрии туризма и их профессиональной подготовленности.</p> <p>Уметь использовать потенциал самообразования для решения проблем управления персоналом в туристской индустрии.</p> <p>Владеть навыками самостоятельной работы, работы в библиотеке и Интернет.</p> <p>УК-6.3: Знать качества, необходимые для работы в туристской индустрии; принципы образования; виды карьеры и факторы, влияющие на её</p>	<p>Опрос</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>развитие в профессиональной сфере.</p> <p>Уметь определять пути успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста в сфере туристской индустрии.</p> <p>Владеть знаниями о собственных личностно-психологических ресурсах, позволяющих решать вопросы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала туристской индустрии.</p>		
<p>ОПК-2: Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью</p>	<p>ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы.</p> <p>ОПК-2.2: Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской сферы.</p> <p>ОПК-2.3: Осуществляет контроль деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.</p>	<p>ОПК-2.1:</p> <p>Знать основные процессы и системы менеджмента, цели, задачи и функции менеджмента, формы управления структурными подразделениями объектов туристской сферы.</p> <p>Уметь определять цели, задачи и профессиональные требования к специалистам индустрии туризма и разрабатывать мероприятия по подбору кадров.</p> <p>Владеть ситуацией на рынке труда для определения требований к сотрудникам организаций индустрии туризма и мероприятий по подбору кадров.</p> <p>ОПК-2.2:</p> <p>Знать методы и приемы организации, мотивации и координации деятельности персонала.</p> <p>Уметь применять основные методы и приемы организации, мотивации и координации деятельности персонала объектов туристской сферы.</p> <p>Владеть основными технологиями управления персоналом структурных подразделений и отдельных</p>	<p>Реферат</p> <p>Задания</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>сотрудников объектов туристской сферы.</p> <p><i>ОПК-2.3:</i> Знать особенности управления персоналом туристской фирмы. Уметь оценивать эффективность управления персоналом. Владеть способностью к использованию методов управления персоналом структурных подразделений объектов туристской сферы.</p>		
<p><i>ПКО-1:</i> Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом туристских и экскурсионных организаций</p>	<p><i>ПКО-1.1:</i> Осуществляет подбор персонала и руководство трудовым коллективом организации в соответствии с профессиональными задачами деятельности. <i>ПКО-1.2:</i> Формирует цель и задачи деятельности подразделений (служб) организации. <i>ПКО-1.3:</i> Осуществляет организацию, мотивацию, координацию и контроль деятельности подразделений (служб) организации.</p>	<p><i>ПКО-1.1:</i> Знать основные этапы процессов подбора и отбора персонала туристской организации; способы и особенности адаптации персонала туристских предприятий. Уметь разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников в соответствии с профессиональными задачами деятельности; разрабатывать планы адаптации. Владеть ситуацией на рынке труда для определения требований к сотрудникам организаций индустрии туризма и мероприятий по подбору кадров.</p> <p><i>ПКО-1.2:</i> Знать принципы формирования цели и задач деятельности туристских и экскурсионных организаций. Уметь осуществлять оценку эффективности управления персоналом с точки зрения цели и задач деятельности туристских и экскурсионных организаций. Владеть современными подходами к управлению персоналом в туристской</p>	<p>Реферат Задания</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>

		<p>индустрии.</p> <p>ПКО-1.3: Знать технологии управления персоналом. Уметь контролировать подготовкой персонала и управлять карьерой подчинённых. Владеть методами мотивация и стимулирования трудовой деятельности персонала туристской индустрии.</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8
- КСР	1
самостоятельная работа	91
Промежуточная аттестация	0
	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0
Тема 1. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.	14	1	1	2	12

Тема 2. Особенности управления персоналом туристской фирмы	14	1	1	2	12
Тема 3. Профессионализм персонала туристской фирмы.	14	1	1	2	12
Тема 4. Мотивация организационного поведения и ответственность.	13	1	1	2	11
Тема 5. Технологии управления персоналом	10	1	1	2	8
Тема 6. Подготовка персонала и управление карьерой.	10	1	1	2	8
Тема 7. Современный подход к управлению персоналом в туристской индустрии.	10	1	1	2	8
Тема 8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала туристской индустрии.	10	1	1	2	8
Тема 9. Оценка эффективности управления персоналом.	12			0	12
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	8	8	17	91

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.

Трудовые ресурсы и человеческий капитал. Персонал в современной организации и человек в традиционном и современном производственном процессе. Основные вехи истории управления персоналом. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе. Организация труда и личность работника. Теории человеческого и социального капитала.

Тема 2. Особенности управления персоналом туристской фирмы

Представление об управлении как о целенаправленном воздействии. Особенности развития общества и требования к управлению в туристской индустрии. Бизнес и менеджмент в сфере туризма. Структура управления персоналом: работа с кадрами и руководство персоналом. Базовые категории, характеризующие управление персоналом. Цели управления персоналом. Функции, субъекты и методы управления персоналом. Современные службы персонала. Менеджер по персоналу. Понятие и главное содержание руководства персоналом туристского предприятия.

Тема 3. Планирование человеческих ресурсов.

Основные направления деятельности и функции современных кадровых служб. Типы кадровой политики. Основные принципы кадрового планирования. Политика туристского предприятия в области управления персоналом. Миссия, цели, философия, принципы в области управления персоналом. Кадровая политика туристского предприятия. Работа в командах и факторы ее эффективности. Проектирование организации. Социально-психологический климат в коллективе. Организационная культура туристского предприятия.

Тема 4. Мотивация организационного поведения и ответственность.

Понятия мотивации и мотива. Виды мотивации. Основные теории мотивации. Картины человека в теориях трудовой мотивации. Кадровое делопроизводство. Кадровый контроллинг и кадровый аудит. Информационное обеспечение системы управления персоналом туристского предприятия

Тема 5. Технологии управления персоналом

Общий смысл аттестации персонала для управления по целям. Правила проведения аттестационных встреч. Порядок организации и проведения аттестации персонала туристского предприятия. Резюме кандидата на работу. «Институт» рекомендаций. Испытательный срок. Конфликт целей кандидата и туристского предприятия. Принятие решения о найме.

Тема 6. Подготовка персонала и управление карьерой.

Развитие профессионально-квалификационного потенциала. Развитие нравственно-мотивационного потенциала. Творческий потенциал, аналитическое и творческое решение проблем. Коммуникативный

потенциал и его развитие. Развитие лидерского потенциала. Развитие ассертивности. Понятие и развитие административного потенциала. Понятие и развитие гибкости. Повышение квалификации.

Тема 7. Современный подход к управлению персоналом в туристской индустрии.

Повышение значимости «человеческой составляющей» в росте эффективности производства и управления в туристской сфере. Возможности психологии в решении управленческих проблем.

Подходы к управлению людьми в туристской организации. Современные тенденции в бизнесе и менеджменте сферы туризма. Понятие управления человеческими ресурсами как основа современного подхода к управлению персоналом на туристском предприятии.

Тема 8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала туристской индустрии.

Оплата труда персонала. Сравнение российских и западных подходов к системе оплаты труда.

Современные эффективные методы мотивации и стимулирования персонала организаций туристской индустрии. Особенности мотивации персонала туристского предприятия.

Тема 9. Оценка эффективности управления персоналом

Понятие «стандарт обслуживания». Формирование кадровой политики как инструмент эффективной деятельности. Методические подходы к оценке эффективности работы системы управления персоналом.

Основные критерии оценки эффективности управления персоналом.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Основы управления персоналом в туризме, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8894>.

Иные учебно-методические материалы:

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Управление персоналом: его отличие от управления человеческими и трудовыми ресурсами.
2. Современные модели менеджмента зарубежных стран.
3. Психологические свойства личности работника и их учет в управлении персоналом.
4. Коллектив туристского предприятия: понятие, признаки, психологические характеристики.
5. Понятие и типы руководителей.
6. Качества, необходимые руководителю. Роль менеджера в организации сферы туризма.
7. Сущность кадровой политики туристской организации и ее основные направления.

8. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития туристского предприятия.
9. Стратегия управления персоналом туристской организации.
10. Маркетинг персонала: его сущность и функции.

Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.
удовлетворительно	Студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.
неудовлетворительно	В ответе студента обнаружилось существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Менеджмент персонала с точки зрения организации работы в команде - это:

1. Управление сотрудниками коммерческих и государственных учреждений.
2. Подбор, оценка и развитие кадров, мотивация и оплата работников.
3. Управление расходами на персонал, рационализация соотношения доходов и расходов.
4. Управление сотрудниками коммерческой организации.
5. Управление персоналом современных государственных учреждений, находящихся на этапе УЧР.
6. Работа с кадрами государственных и коммерческих учреждений.

2. К какому коммуникационному средству руководства относится передача сотруднику целенаправленных сведений, относящихся к его заданию, к связанным с ним лицам или к рабочему месту и воздействующих на его поведение?

1. Индивидуальной беседе.
2. Обсуждению.
3. Переговорам.
4. Персональному разговору.
5. Информированию.

3. Какие из средств руководства следует использовать, когда необходимо обратить внимание сотрудника на недостатки в работе?

1. Выговор.
2. Замечание.
3. Информирование.
4. Порицание
5. Критику.
6. Собрание коллег.

4. Системное управление как техника руководства имеет место тогда, когда:

1. Осуществляется управление организацией как единым целостным организмом, системой. Это предполагает учет структуры предприятия, взаимодействия всех уровней его организации и различных подразделений.
2. Администрация компании использует в управлении системный подход, предполагающий рассмотрение всех подразделений как элементов единой системы, учет потребностей и целей таких элементов.
3. В управлении учитываются все системные связи, существующие как внутри, так и вне предприятия.
4. Все производственные процессы управляются как саморегулирующиеся системы в области постановки целей, их реализации, контроля и обратных связей.

5. Модель руководства в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий – это:

1. Программа руководства организацией, ориентированная на длительный период.
2. Системное единство стилей, техники и средств руководства.
3. Созданная на основе использования достижений науки общая схема руководства организацией.
4. Образцовый, "идеальный", или "модельный" руководитель, на которого должны равняться другие сотрудники.
5. Эталон, образец руководства, принятый в данной организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	80-100 % правильных ответов
хорошо	60-79 % правильных ответов
удовлетворительно	40-59% правильных ответов
неудовлетворительно	менее 40% правильных ответов

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

1. Управление персоналом: отличие от управления человеческими и трудовыми ресурсами
2. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

3. Стратегия управления персоналом туристской организации.
4. Трудовой договор – заключительная фаза приема на работу.
5. Подбор и расстановка персонала на предприятиях туризма.
6. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала.
7. Система обучения персонала на туристском предприятии.
8. Планирование и управление деловой карьерой персонала в туристской индустрии.
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
10. Оплата труда работников туристского предприятия.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

1. Система дополнительных льгот и компенсаций.
2. Сущность и задачи организации труда. Научная организация труда.
3. Управление дисциплинарными отношениями на предприятиях туризма.
4. Организация процессов высвобождения персонала.
5. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу.
6. Поиск персонала в Интернете.
7. Причины тяжёлой адаптации нового работника.
8. Программы профессиональной и социальной адаптации работников в сфере туризма.
9. Современные формы оплаты труда.
10. Социальный аспект материального стимулирования персонала.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Реферат полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.
хорошо	Реферат частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при

Оценка	Критерии оценивания
	этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	Реферат в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	Реферат практически не раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент не может обосновать выбор источников информации. На дополнительные вопросы практически не отвечает, не может раскрыть суть вопроса собственной работы.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

1. Туристическая компания «А Тур» в связи с удачной попыткой выхода на западный рынок имеет необходимость расширения своего вида деятельности. Перед менеджером по персоналу поставлена задача разработать перечень требований, проранжировать их по значимости и подобрать соответствующего работника. Изложите Вашу точку зрения и сделайте обоснование составленного Вами перечня требований.
2. Рассмотрите количественные, качественные и временные аспекты потребности в кадрах применительно к одному из туристических предприятий города Арзамаса (базы практики). Определите основные показатели и факторы, влияющие на потребность в кадрах.
3. Сформулируйте принципы кадровой политики, положенные в основу формирования трудового коллектива в турфирме (базе практики). Проанализируйте подходы и источники набора кадров в турфирме (базе практики) за последние 5 лет и дайте оценку их эффективности.
4. Вы хотите провести интервью с начальником отдела реализации турпродукта. Составьте профиль требований позиции «начальник отдела реализации» и проведите интервью.
5. Назовите и охарактеризуйте совокупность знаний, умений, навыков, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

1. Экономист работал в организации всего один год. Он уходит, и вы понимаете, что главная причина – это недостатки в стиле работы начальника экономического отдела. Как вы будете вести последнюю беседу с экономистом? Подготовьте структуру беседы.
2. Оценки имеют субъективный характер (элемент). Какие ошибки могут возникнуть в процессе интервью? Назовите их причины.
3. Попытайтесь сформулировать программу вашего профессионального развития по следующим критериям-требованиям:

- Существующие сильные стороны.
- Возможности улучшения, развития существующих сильных сторон (конкретные мероприятия).
- Какие профессиональные цели у вас имеются?
- В каких областях необходимо в будущем получить знания?

4. Рассмотрите влияние на управление персоналом туристской организации следующих факторов: внешней среды (учредители и собственники организаций; конкуренты; потребители и технологии); внутренней среды (работники, неформальные организации, другие структурные подразделения турфирмы).

5. Разработайте должностную инструкцию и квалификационные требования для конкретной должности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выполненные задания содержательно полностью соответствуют поставленным вопросам. Приведенная информация проанализирована, переработана, рассмотрены и приведены различные точки зрения специалистов по данным вопросам, возможно, приведены практические примеры собственного опыта занятий физическими упражнениями. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону
хорошо	выполненные задания содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация верная, но она студентом заимствована из источника без проведения анализа содержания. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.
удовлетворительно	выполненные задания в целом содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания в целом соответствует требуемому шаблону
неудовлетворительно	Задания не выполнены или выполненные задания содержательно не соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания не соответствует требуемому шаблону

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Трудовые ресурсы и человеческий капитал.
2. Основные вехи истории управления персоналом.
3. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.
4. Организация труда и личность работника.
5. Теории человеческого и социального капитала.
6. Основные сферы управления персоналом и их соотношение.

7. Соотношение понятий: «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала» и др.
8. Работа в командах и факторы ее эффективности.
9. Социально-психологический климат в коллективе. Организационная культура туристского предприятия.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

1. Различия управления кадрами и управления человеческими ресурсами.
2. Структура управления персоналом: работа с кадрами и руководство персоналом.
3. Функции, субъекты и методы управления персоналом.
4. Современные службы персонала. Менеджер по персоналу.
5. Особенности современного этапа в развитии управления персоналом туристского предприятия.
6. Миссия, цели, философия, принципы в области управления персоналом.
7. Кадровая политика туристского предприятия.
8. Понятия мотивации и мотива. Виды мотивации. Основные теории мотивации.
9. Состояние и тенденции изменения мотивации персонала на предприятии туризма.
10. Оплата труда персонала. Сравнение российских и западных подходов к системе оплаты труда.
11. Современные тенденции в бизнесе и менеджменте сферы туризма.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКО-1

1. Политика туристского предприятия в области управления персоналом.
2. Современные эффективные методы мотивации и стимулирования персонала организаций туристской индустрии.
3. Информационное обеспечение системы управления персоналом туристского предприятия.
4. Порядок организации и проведения аттестации персонала туристского предприятия.
5. Резюме кандидата на работу. «Институт» рекомендаций. Испытательный срок.
6. Конфликт целей кандидата и туристского предприятия.
7. Основные цели обучения персонала. Преимущества и недостатки методов обучения.
8. Подходы к управлению людьми в туристской организации.
9. Понятие управления человеческими ресурсами как основа современного подхода к управлению персоналом на туристском предприятии.
10. Профессионализм персонала туристской фирмы

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	студент знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.
не зачтено	студент не освоил основной материал, не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает существенные затруднения в выполнении анализа информации. В ответе студента обнаружилось существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

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

Основная литература:

1. Горленко О. А. Управление персоналом : учебник / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 249 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491299> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-00547-9 : 829.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817089&idb=0>.
2. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Моргунов Е. Б. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 424 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488806> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-6202-4 : 1289.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787494&idb=0>.
3. Бедяева Татьяна Владимировна. Управление персоналом на предприятии туризма : Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 180 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006295-2. - ISBN 978-5-16-110482-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834058&idb=0>.
4. Феденева И. Н. Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме / Феденева И. Н., Нехорошков В. П., Комарова Л. К. ; отв. ред. Нехорошков В. П. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 205 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491576> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-06479-7 : 689.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785416&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 440 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009561-5. - ISBN 978-5-16-107113-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833782&idb=0>.
2. Маслова В. М. Управление персоналом / Маслова В. М. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488711> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-09984-3 : 1299.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787468&idb=0>.
3. Сборник профессионально-ориентированных интерактивных заданий по направлению "Управление персоналом" / Бережная М. С., Валишин Е. Н., Иванова И. А., Маслова В. М., Морозова И. В., Осипова О. С., Петроченко Н. П., Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю., Пуляева В. Н., Рязанцева М. В., Сахарова Н. В., Смирнова М. Е., Субочева А. О. - Москва : Финансовый университет, 2015. - 156 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции Финансовый университет - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-4362-0021-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=729223&idb=0>.
4. Никольская Е.Ю., Семенова Л.В. Основы менеджмента и управление персоналом в индустрии гостеприимства : Учебное пособие / Никольская Е.Ю., Семенова Л.В. - Москва : Русайнс, 2022. -

224 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-4365-6875-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=809976&idb=0>.

5. Одегов Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 467 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8710-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763864&idb=0>.

6. Орловская Виктория Петровна. Технология и организация предприятия туризма : Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 176 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006293-8. - ISBN 978-5-16-103552-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631859&idb=0>.

7. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум / Пугачев В. П. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 280 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493785> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-08906-6 : 899.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785682&idb=0>.

8. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833916&idb=0>.

9. Чуваткин П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий / Чуваткин П. П., Горбатов С. А. ; под ред. Чуваткина П.П. - Москва : Юрайт, 2022. - 280 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/494451> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-12384-5 : 899.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784989&idb=0>.

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

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp
- ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение «КонсультантПлюс»;
- программное обеспечение Paint.NET

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система «Znanium» <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 43.03.02 - Туризм.

Автор(ы): Андреев Олег Евгеньевич, кандидат исторических наук, доцент.

Рецензент(ы): Завражнов Василий Владимирович, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024 г., протокол № №9.