

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 11 от 25.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы управления персоналом в туризме

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

43.03.02 - Туризм

Направленность образовательной программы

Менеджмент международного и внутреннего туризма

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

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	УК-6.1: Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в профессиональной деятельности УК-6.2: Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков 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	УК-6.1: Знать правила самоорганизации и планирования своего времени Уметь планировать свое время и правильно определять задачи обучения Владеть навыками самоорганизации и планирования своего времени УК-6.2: Знать требования к специалистам организаций индустрии туризма и их профессиональной подготовленности, основные подходы к саморазвитию и образованию Уметь осуществлять основные виды учебной деятельности, приобретать и развивать универсальные и общепрофессиональные компетенции Владеть навыками самостоятельной работы, работы в библиотеке и Интернет УК-6.3: Знать качества, необходимые для работы в туристской индустрии; принципы образования; виды карьеры и факторы, влияющие на её	Собеседование Тест Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы Задания

		<p>развитие в профессиональной сфере</p> <p>Уметь определять пути успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста в сфере туристской индустрии</p> <p>Владеть высокой мотивацией к саморазвитию для выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста</p>		
ОПК-2: Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы	<p>ОПК-2.1:</p> <p>Знать понятие, категории, структуру трудовых ресурсов, состав персонала и содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций туристской индустрии, цели и задачи управления персоналом и основные направления кадровой работы</p> <p>Уметь определять цели, задачи и профессиональные требования к специалистам индустрии туризма и разрабатывать мероприятия по подбору, адаптации и развитию персонала</p> <p>Владеть основами разработки мероприятий по подбору, адаптации и развитию персонала</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Собеседование</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>
ПКО-1: Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом туристских и экскурсионных организаций	<p>ПКО-1.1: Осуществляет подбор персонала и руководство трудовым коллективом организации в соответствии с профессиональными задачами деятельности</p> <p>ПКО-1.2: Формирует цель и задачи деятельности подразделений (служб) организации</p>	<p>ПКО-1.1:</p> <p>Знать основные этапы процессов подбора и отбора персонала туристской организации; способы и особенности адаптации персонала туристских предприятий</p> <p>Уметь разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников в соответствии с профессиональными задачами деятельности;</p> <p>разрабатывать планы</p>	<p>Собеседование</p> <p>Тест</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

		<p>адаптации</p> <p>Владеть ситуацией на рынке труда для определения требований к сотрудникам организаций индустрии туризма и мероприятий по подбору кадров</p> <p>ПКО-1.2:</p> <p>Знать основные задачи кадровых служб и специалистов по работе с персоналом организаций туристской индустрии</p> <p>Уметь определять цели, задачи кадровой службы</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	43
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			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0

Тема 1. «Управление персоналом» как наука, учебная дисциплина и специфическая сфера управления. Цели и задачи управления персоналом туристской организации	12	4	4	8	4
Тема 2. Состав и структура кадров, требования и трудовые права работников организаций туристской индустрии. Основные направления, принципы и функции работы с персоналом в современных организациях туристской индустрии.	18	6	6	12	6
Тема 3. Подбор кадров в организациях туристской индустрии	21	6	8	14	7
Тема 4. Профориентация и адаптация персонала организаций туристской индустрии	20	6	6	12	8
Тема 5. Направления развития трудового потенциала работников организаций туристской индустрии	20	6	4	10	10
Тема 6. Эффективное поведение на рынке труда. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в туристской индустрии	16	4	4	8	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	32	32	65	43

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. «Управление персоналом» как наука, учебная дисциплина и специфическая сфера управления.
Цели и задачи управления персоналом туристской организации

Управление персоналом в современных туристских организациях. Эволюция форм совместной деятельности и становление управления персоналом как особой функции организации.

Трактовка понятий "персонал", "управление персоналом".

"Управление персоналом" как наука. "Управление персоналом" как наука и учебная дисциплина.

Концепции управления персоналом. Управление кадрами и управление человеческими ресурсами.

Особенности управления человеческими ресурсами и характерные черты. Тенденции эволюции управления персоналом.

Цели и задачи управления персоналом туристских организаций.

Цели и задачи дисциплины, ее связь с другими дисциплинами.

Тема 2. Состав и структура кадров, требования и трудовые права работников организаций туристской индустрии. Основные направления, принципы и функции работы с персоналом в современных организациях туристской индустрии.

Персонал как объект управления. Классификация персонала туристских организаций по ГОСТ Р 55318-2012 "Общие требования к персоналу туроператоров и турагентов".

Профессиональные стандарты для работы в туристских организациях. Должностные инструкции работников туристских организаций. Особенности организации труда персонала туристских организаций.

Основные направления, принципы и функции работы с персоналом в современных организациях туристской индустрии

Понятие и задачи кадровой службы.

Тема 3. Подбор кадров в организациях туристской индустрии

Анализ рынка труда и подбор персонала.

Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников.

Процесс профессионального отбора и найма персонала в туристские организации. Количественная и качественная потребность в персонале.

Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.

Показатели движения персонала.

Тема 4. Профессиональная ориентация и адаптация персонала организаций туристской индустрии

Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Механизм и методы управления профориентацией.

Управление трудовой адаптацией. Цели адаптации. Виды адаптации и факторы, влияющие на нее.

Информационное обеспечение процесса адаптации.

Опыт профориентации и адаптации персонала. Планы по адаптации, их содержание.

Тема 5. Направления развития трудового потенциала работников организаций туристской индустрии

Система обучения персонала в организации. Переподготовка и повышение квалификации персонала.

Обучение как конкурентное преимущество туристских организаций.

Принципы, методы, формы и виды обучения.

Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом. Инструменты управления карьерой. Роль саморазвития в реализации карьеры.

Тема 6. Эффективное поведение на рынке труда. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в туристской индустрии

Направления продвижения выпускника в индустрии туризма. Правила эффективного поведения на рынке труда.

Самоменеджмент, его основные принципы и правила. Тайм-менеджмент.

«Ловушки» времени и способы их преодоления.

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=6923>.

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 - Собеседование) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Требования к специалистам организаций туристской индустрии и их профессиональной подготовленности.
2. Эффективное поведение на рынке труда.
3. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в туристской индустрии.
4. Правила самоорганизации и планирования своего времени.
5. Основные подходы к саморазвитию и образованию.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

1. Требования к работникам организаций туристской индустрии
2. Содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций туристской индустрии
3. Направления развития персонала туристских организаций
4. Виды и методы обучения персонала туристских организаций

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

1. Основные этапы подбора кадров в организациях туристской индустрии
2. Основные этапы отбора кадров в организациях туристской индустрии
3. Резюме: назначение и виды, правила подготовки
4. Внутренние и внешние источники подбора кадров, их преимущества и недостатки

Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Владеет материалом, активно включается в обсуждение вопроса, умеет аргументировать собственную точку зрения
не зачтено	Не способен принимать участие в дискуссии, не может продемонстрировать знания по основному материалу дисциплины

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

Тест 1. Что такое внутриорганизационная карьера

Ответ 1. Последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации

Ответ 2. Вертикальное перемещение сотрудника в организации

Ответ 3. Центростремительное движение работника к ядру, руководству организации

Ответ 4. Все ответы являются правильными

Тест 2. Что представляет собой карьера вертикальная?

Ответ 1. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии

Ответ 2. Движение к ядру, руководству организации

Ответ 3. Перемещение в другую функциональную область

Тест 3. Что такое квалификация работника?

Ответ 1. Род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки

Ответ 2. Степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения конкретного вида работы

Ответ 3. Характеристика вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности

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

Тест 1. Что такое должностная инструкция?

Ответ 1 Это документ, содержащий нормы и нормативы деятельности работника

Ответ 2 Это документ, включающий требования к состоянию здоровья и физическим данным работника

Ответ 3. документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления

Тест 2. Установленная законодательном порядке продолжительность рабочего дня, в течение которого персонал обязан выполнять порученную ему работу:

Ответ 1 рабочее время

Ответ 2 время труда и отдыха

Ответ 3 время работы

Тест 3. Работники организации, занятые экономическими, юридическими, маркетинговыми видами деятельности:

Ответ 1 рабочие

Ответ 2 специалисты

Ответ 3 руководители

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

Тест 1. Что такое профессиональная ориентация работников в организации:

Ответ 1. Оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы

Ответ 2. Информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности

Ответ 3. Создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников

Ответ 4. Все ответы являются правильными

Тест 2. Что предусматривает профессиональный аспект адаптации работника в организации:

Ответ 1. Сотрудник получает информацию о системе деловых и личностных взаимоотношений в коллективе

Ответ 2. Постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества, т.п.)

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	81-85% правильных ответов
хорошо	66-80% правильных ответов
удовлетворительно	56-65% правильных ответов
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов
плохо	45% и меньше правильных ответов

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Задание 1. Построение карьерограммы

Описание ситуации:

1. Бакалавр заканчивает высшее учебное заведение по направлению подготовки «Туризм» профиль «Менеджмент международного и внутреннего туризма». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Практику данный студент проходил в турфирме «ГАМА». Руководство посчитало его перспективным и предложило после окончания вуза работу в турфирме в должности менеджера с последующим перемещением по служебной лестнице. Встает вопрос, как правильно планировать карьеру такому работнику.

Задание:

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера туристской организации после окончания высшего учебного заведения.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

Задание 1. Согласно оценкам экспертов, на сегодняшний день большинство (до 75%) персонала туристских компаний не имеют образования специалиста в сфере социально-культурного сервиса и туризма. В период формирования туристической индустрии в Российской Федерации по объективным причинам произошло привлечение в отрасль большого количества специалистов с высшим непрофильным образованием. На сегодняшний день ситуация кардинально изменилась: только в столице РФ более 100 вузов готовят специалистов сферы туризма, также разработаны новейшие государственные стандарты профессионального высшего образования.

По результатам опроса директоров ведущих компаний туроператоров была выявлена необъяснимая закономерность – не большое количество руководителей обращают внимание на наличие у претендента высшего профессионального образования. Туристические компании вынуждены обучать специалистов с целью повышения уровня профессиональной подготовки, затрачивая при этом немалые финансовые ресурсы.

Многие работодатели считают, что нанимать неопытных специалистов, которые только окончили учебное заведение нецелесообразно. Ими перечислены ряд недостатков, которые присущи вчерашним выпускникам, а именно: отсутствие оценки выбранной профессии, слишком завышенные требования к работодателям, неграмотность, неумение взаимодействия с клиентами и коллегами, недостаток практических знаний и навыков.

Спрос на туристское образование растет, есть образовательные учреждения, которые способны удовлетворить этот спрос, но при этом вопрос квалифицированных кадров остается актуальным. Сегодня нет спроса на специалистов широкого профиля. Необходимы конкретные знания, умения и навыки. Начинает признаваться необходимость специализированного образования по западному образцу. (Мухамадиева Ю. П., Полупанов И. И. Актуальные проблемы кадрового обеспечения в сфере туризма // Молодой ученый. — 2017. — №13.2. — С. 15-17. — URL <https://moluch.ru/archive/147/42016/> (дата обращения: 16.05.2019).

Ключевые компетенции, которые выделяют в качестве требований к кандидатам для работы в туристской индустрии:

- умение взаимодействовать с клиентом
- умение взаимодействовать с коллективом
- способность разрешать конфликтные ситуации
- стрессоустойчивость, ответственность

Задание: проанализируйте рынок труда и выявите самых востребованных специалистов на туристском рынке.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

Задание 1. В туристскую организацию (туроператор) приняли двух новых сотрудников:

- менеджера по продажам и
- руководителя кадровой службы

Задание:

1. Предложите мероприятия по адаптации новых сотрудников.

2. Перечислите показатели, по которым можно оценить эффективность адаптационного периода

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При выполнении задания решено более 50% поставленных задач, студент в целом раскрывает содержание основного материала
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	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. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
---------------	--	---	--	--	--	--	---

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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. Правила самоорганизации и планирования своего времени
2. Эффективное поведение на рынке труда
3. Понятие и виды карьеры
4. Внутриорганизационная карьера: понятие, характеристика
5. Карьера специализированная и неспециализированная
6. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в туристской индустрии
7. Пути успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста в туристской индустрии

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

1. Цели и задачи управления персоналом
2. Классификация персонала организации
3. Требования к работникам организаций туристской индустрии
4. Содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций туристской индустрии
5. Направления развития персонала туристских организаций

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

1. Основные этапы подбора кадров в организациях туристской индустрии
2. Резюме: назначение и виды, правила подготовки
3. Внутренние и внешние источники подбора кадров, их преимущества и недостатки
4. Объявление о вакансии: требования к информации в документе

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний от минимально допустимого и выше в объеме, соответствующем программе подготовки
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки или отказ от ответа

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 1. Одним из возможных путей достижения целей деятельности студента в вузе является самостоятельная работа.

Задание: опишите план Ваших действий по организации самостоятельной работы при подготовке доклада-презентации.

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

Задание 1. В туристскую организацию (туроператор) нужно принято дополнительно двух новых сотрудников:

- руководителя отдела реализации турпродукта
- менеджера по бронированию.

Задание:

1. Определите источники обеспечения потребности в персонале.
2. Продумайте, какие мероприятия необходим для отбора кандидатов на вакантные должности.

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

Задание 1. В туристскую организацию (туроператор) приняли на работу менеджера по бронированию

Задание:

Предложите мероприятия по его адаптации, с учетом того, что ранее он работал на аналогичной должности у другого ТО

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При выполнении задания решено более 50% поставленных задач, студент в целом раскрывает содержание основного материала
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардадьон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 440 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018872-0. - ISBN 978-5-16-111730-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875056&idb=0>.
2. Егоршин Александр Петрович. Основы управления персоналом : Учебное пособие. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 352 с. - (Высшее образование). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-019381-6. - ISBN 978-5-16-100730-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889390&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Исаченко Игорь Иванович. Основы самоменеджмента : Учебник / Московский государственный университет печати им. Ивана Федорова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 312 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005304-2. - ISBN 978-5-16-104777-

- 4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835431&idb=0>.
2. Шнейдер Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 187 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06900-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841968&idb=0>.
3. Куклина Е. Н. Организация самостоятельной работы студента : учебное пособие / Е. Н. Куклина, М. А. Мазниченко, И. А. Мушкина. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 235 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06270-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847070&idb=0>.
4. Брюхова О. Ю. Развитие персонала: курс лекций / Брюхова О. Ю. - Екатеринбург, 2023. - 176 с. - Книга из коллекции - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=887280&idb=0>.
5. Авадэни Ю. И. Тайм-менеджмент : учебно-методическое пособие / Авадэни Ю. И., Байда Е. А. - Омск : СибАДИ, 2023. - 170 с. - Книга из коллекции СибАДИ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=866552&idb=0>.

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

1. Журнал «Современные проблемы сервиса и туризма» // Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=26229>
2. Журнал «Проблемы теории и практики управления» // Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9009>
3. Министерство экономического развития РФ. Туризм - <https://www.economy.gov.ru/material/directions/turizm/>
4. Туристический портал – информация для туристов и путешественников - www.russiatourism.ru
5. Электронная газета профессионалов туризма - www.ratanews.ru
6. Министерство туризма и художественных промыслов Нижегородской области - <https://mintour.government-nnov.ru/>
7. Консультант плюс

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): Зыкова Татьяна Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ефремова Марина Владимировна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № № 5.