

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 И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
им. Н.И. Лобачевского
(протокол от 31 мая 2023 г. № 6)

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

Квалификация (степень)
Бакалавр

Форма обучения
Очная, заочная

Нижний Новгород
2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Основы управления персоналом в туризме» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» (Б1.О.20) ОПОП по направлению подготовки 43.03.02 «Туризм» профиль «Менеджмент международного и внутреннего туризма» (квалификации «Бакалавр»).

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	
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Способен управлять своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в профессиональной деятельности	<i>Знать</i> правила самоорганизации и планирования своего времени <i>Уметь</i> планировать свое время и правильно определять задачи обучения <i>Владеть</i> навыками самоорганизации и планирования своего времени	<i>Собеседование</i> <i>Тест</i> <i>Практическое задание</i>
	УК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	<i>Знать</i> требования к специалистам организаций индустрии туризма и их профессиональной подготовленности, основные подходы к саморазвитию и образованию <i>Уметь</i> осуществлять основные виды учебной деятельности, приобретать и развивать универсальные и общепрофессиональные компетенции <i>Владеть</i> навыками самостоятельной работы, работы в библиотеке и Интернет	<i>Собеседование</i> <i>Тест</i> <i>Практическое задание</i>
	УК-6.3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в	<i>Знать</i> качества, необходимые для работы в туристской индустрии; принципы образования; виды карьеры и факторы, влияющие на её развитие в профессиональной сфере <i>Уметь</i> определять пути успешного выполнения профессиональной	<i>Собеседование</i> <i>Тест</i> <i>Практическое задание</i>

	течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста	деятельности и карьерного роста в сфере туристской индустрии <i>Владеть</i> высокой мотивацией к саморазвитию для выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста	
ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	ОПК-2.1. Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы	<i>Знать</i> 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 <i>Уметь</i> определять цели, задачи и профессиональные требования к специалистам индустрии туризма и разрабатывать мероприятия по подбору, адаптации и развитию персонала <i>Владеть</i> основами разработки мероприятий по подбору, адаптации и развитию персонала	<i>Собеседование</i> <i>Тест</i> <i>Практическое задание</i>
ПКО-1. Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом туристских и экскурсионных организаций	ПКО-1.1. Осуществляет подбор персонала и руководство трудовым коллективом организации в соответствии с профессиональными задачами деятельности	<i>Знать</i> основные этапы процессов подбора и отбора персонала туристской организации; способы и особенности адаптации персонала туристских предприятий <i>Уметь</i> разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников в соответствии с профессиональными задачами деятельности; разрабатывать планы адаптации <i>Владеть</i> ситуацией на рынке труда для определения требований к сотрудникам организаций индустрии туризма и мероприятий по подбору кадров	
	ПКО-1.2. Формирует цель и задачи деятельности подразделений (служб) организации	<i>Знать</i> основные задачи кадровых служб и специалистов по работе с персоналом организаций туристской индустрии <i>Уметь</i> определять цели, задачи кадровой службы	

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	65	13
- занятия лекционного типа	32	4
- занятия семинарского типа	32	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	43	91
Промежуточная аттестация – зачет		4

3.2. Содержание дисциплины

[illegible]

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает решение прикладных задач по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 16 часов (очная форма) и 4 часа (заочная форма).

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: управление внутрифирменными процессами в туристской организации, в том числе по формированию и использованию материально-технических и трудовых ресурсов;
- компетенций ОПК-2. Способен обеспечивать выполнение основных функций управления подразделениями организаций; ПКО-1. Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом туристских и экскурсионных организаций.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

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 (УП) в современных туристских организациях. Эволюция форм совместной деятельности и становление управления персоналом как особого "человеческого измерения" 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 (УЧР). Стадии развития управления кадрами в УП. Тенденции эволюции УП.

Цели и задачи управления персоналом туристских организаций.

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, профессиональная квалификация работников кадровых служб.

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.

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. Программы адаптации, их содержание. Специализированная программа.

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: план карьеры и карьерограмма.

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 студентов включает:

- работу с литературой по темам курса;
- самостоятельное изучение тем дисциплины;
- подготовку к семинарским и практическим занятиям;
- выполнение тестов;
- подготовку к зачету.

Методические указания для обучающихся

Самостоятельная работа студентов направлена на углубленное изучение студентами материала дисциплины.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного специалиста является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в списке литературы.

Углубленное изучение тем

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и вопросов в целях более углубленного изучения дисциплины. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа студента направлена на более глубокое усвоение теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий дисциплины, изучения проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом

выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п.5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Основы управления персоналом в туризме», ссылка на электронный курс: <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=6923>, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Шкалы оценивания сформированности компетенций и оценки уровня подготовки при промежуточной аттестации представлены в таблицах.

Шкала оценивания выполнения заданий текущего контроля «зачтено – не зачтено». Необходимый уровень подготовки для получения оценки «зачет» и уровень подготовки, который может быть оценен преподавателем оценкой «не зачтено» представлены в таблицах.

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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 без недочетов	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным 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 владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	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»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Согласно п. 4.7 «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ» от 13.02.2014 г. зачет будет выставлен экзаменатором без опроса обучающегося – по результатам работы в течение семестра и текущего контроля успеваемости.

О возможности выставления зачета без опроса экзаменатор объявляет обучающимся до начала зачета, на последнем занятии.

Зачет формируется по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра по следующим видам работ: тестирование, практическое задание, доклад-презентация (виды работ преподаватель определяет самостоятельно):

$$З = О_1 + О_2, \text{ где}$$

З – оценка «зачтено»,

О₁ – положительная оценка в результате тестирования,

О₂ – положительная оценка в результате выполнения практических заданий

При несогласии с выставленной оценкой обучающийся вправе сдавать зачет в дни и часы, указанные в расписании экзаменационной сессии. Обучающийся готовится к промежуточной аттестации по вопросам для подготовки к зачету.

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

6.2.1 Контрольные вопросы

<i>Вопросы</i>	<i>Код формируемой компетенции</i>
1. Понятие «персонал», «трудовые ресурсы»	ОПК-2
2. Структура трудовых ресурсов туристской организации	ОПК-2
3. Рынок труда и его характеристика	ОПК-2
4. Понятие «внутрифирменный рынок труда»	ОПК-2
5. Направления государственной политики с сфере управления трудовыми ресурсами	ОПК-2
6. Государственная политика в области профессиональной подготовки кадров для туристской индустрии	ОПК-2
7. Взаимодействие работодателей с инспекциями по труду	ОПК-2
8. Требования к работникам организаций туристской индустрии	УК-6, ОПК-2
9. Понятие «должность», «профессия», «квалификация работы», «квалификация работника»	ОПК-2
10. Классификация персонала организаций туристской индустрии в соответствии с ГОСТ Р 55318-2012 «Общие требования к персоналу туроператоров и турагентов»	УК-6, ОПК-2
11. Содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций туристской индустрии	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
12. Основные этапы подбора кадров в организациях туристской индустрии	ОПК-2
13. Резюме: назначение и виды, правила подготовки	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
14. Прелиминаринг как способ привлечения персонала в туристские организации	ОПК-2, ПКО-1
15. Внутренние и внешние источники подбора кадров, их преимущества и недостатки	ОПК-2, ПКО-1
16. Объявление о вакансии: требования к информации в документе	ОПК-2, ПКО-1
17. Виды учебной деятельности бакалавра в соответствии с	УК-6

учебным планом	
18. Профориентация: понятие, значение. Основные направления работы по профориентации	ОПК-2, ПКО-1
19. Адаптация: понятия и виды. Направления адаптации персонала туристской индустрии	ОПК-2, ПКО-1
20. Правила самоорганизации и планирования своего времени	УК-6
21. Эффективное поведение на рынке труда	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
22. Направления развития потенциала персонала туристских организаций	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
23. Обучение персонала туристских организаций: понятие, виды и методы, роль в управлении персоналом	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
24. Понятие и виды карьеры	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
25. Внутриорганизационная карьера: понятие, характеристика	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
26. Карьера специализированная и неспециализированная	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
27. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в туристской индустрии	УК-6, ОПК-2, ПКО-1
28. Пути успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста в туристской индустрии	УК-6, ОПК-2, ПКО-1

6.2.2. Типовые тестовые задания 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

Типовые тестовые задания 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 законодательством 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

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции «ПКО-1»

Тест 1. Что такое маркетинг персонала («персонал-маркетинг»):

1. Это вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале

2. Это вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале

3. Это приведение персонала в состояние, обеспечивающее выполнение стоящих перед ним задач

Критерии оценки тестов

«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.

6.2.3. Типовые задания для оценки сформированности компетенции «УК-6»

Задание 1. В туристскую организацию (туроператор) нужно принять дополнительно 2-х новых сотрудников:

- директора турфирмы
- менеджера по выездному туризму

Задание:

1. Разработайте требования к вновь принимаемым работникам с учетом требований ГОСТ Р 55318-2012 «Общие требования к персоналу туроператоров и турагентов».

2. Какими ключевыми компетенциями должны обладать кандидаты на данные должности?

Типовые задания для оценки сформированности компетенции «ОПК-2»

Задание 1. В туристскую организацию (туроператор) нужно принять дополнительно 2-х новых сотрудников:

- менеджера по бронированию
- менеджера по визовому обеспечению

Задание:

1. Разработайте требования к вновь принимаемым работникам с учетом требований ГОСТ Р 55318-2012 «Общие требования к персоналу туроператоров и турагентов».

2. Определите источники обеспечения потребности в персонале.

3. Подготовьте объявление о вакансиях.

4. Продумайте, какие мероприятия необходимы для отбора кандидатов на вакантные места.

5. Перечислите кадровые документы, необходимые для приема на работу новых сотрудников.

Типовые задания для оценки сформированности компетенции «ПКО-1»

Задание 1. В турагентском предприятии остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением деятельности и разработкой нового зарубежного направления для туристов.

Задание:

1. Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации?
2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на адаптацию в данной ситуации?
3. Предложите план адаптации нового персонала турагентства
4. Как оценить работу нового сотрудника и соблюдение им требований должностной инструкции?

Для оценивания выполнения практических заданий используется шкала, критерии выставления баллов представлены в таблице.

Оценка	Уровень подготовленности
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала.
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	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.
Плохо	Задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание

	материала
--	-----------

6.2.4. Типовые вопросы для собеседования для оценки 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.

Типовые вопросы для собеседования для оценки компетенции «ОПК-2»

1. Понятие трудовых ресурсов.
2. Структура трудовых ресурсов.
3. Рабочая сила и трудовой потенциал общества.
4. Трудовые ресурсы на рынке труда.
5. Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами.
6. Внутрифирменный рынок труда организаций туристской индустрии.

Типовые вопросы для собеседования для оценки компетенции «ПКО-1»

1. Основные процедуры подбора кадров
2. Методы оценки персонала при подборе кадров
3. Виды и правила организации адаптации сотрудников

Для оценивания ответов на собеседовании используется семибалльная шкала, критерии выставления баллов представлены в таблице.

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; знание дополнительного материала
Отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения;
Очень хорошо	изложение материала логично, ответ правильный, полный, с незначительными неточностями
Хорошо	ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
Удовлетворительно	обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не может доказательно обосновать свои суждения
Неудовлетворительно	в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, не может применять знания для выполнения задания
Плохо	необходима дополнительная подготовка

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. Зыкова Т.В. Электронный курс «Основы управления персоналом в туризме» // Режим доступа: <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=6923>
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат) // Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1184667>

б) дополнительная литература

1. Асалиев, А. М. Развитие трудового потенциала : учебное пособие / А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 281 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-013470-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1042461>
2. Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера : научно-популярное издание / А. П. Егоршин, С. Г. Захарова. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : Логос ; Нижний Новгород : НИЭМ, 2020. - 376 с. - ISBN 978-5-98704-605-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1240752>
3. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 312 с. — (Высшее образование) // Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1212526>
4. Основы и гарантии трудового права. Том 1. Трудовой кодекс РФ (части 1-3). - Ставрополь : Энтропос, 2021. - 268 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1690592>
5. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515756>
6. Журнал «Современные проблемы сервиса и туризма» // Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=26229>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Министерство экономического развития РФ. Туризм - <https://www.economy.gov.ru/material/directions/turizm/>
2. Туристический портал – информация для туристов и путешественников - www.russiatourism.ru
3. Электронная газета профессионалов туризма - www.ratanews.ru
4. Министерство туризма и художественных промыслов Нижегородской области - <https://mintour.government-nnov.ru/>
5. Портал про гостиничный бизнес - <http://www.prohotel.ru>
6. Сообщество профессионалов гостиничного бизнеса - www.frontdesk.ru
7. Электронная газета профессионалов туризма - www.ratanews.ru
8. MSWindows 7
9. MicrosoftOffice 2007 Профессиональный
10. KasperskyEndpointSecurity 10 forWindows
11. Консультант Плюс

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для

самостоятельной работы.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ООП ВО по направлению подготовки 43.03.02 «Туризм» профиль «Менеджмент международного и внутреннего туризма»

Автор:

к.э.н., доцент кафедры
сервиса и туризма

Т.В. Зыкова

Рецензент:

Генеральный директор ООО «Делюкс Вояж»

Д.А. Марунин

Заведующий кафедрой
сервиса и туризма
д.э.н., профессор

М.В. Ефремова

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «14» ноября 2022 года, протокол № 6.