

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Менеджмент персонала и кадровая политика туристских предприятий

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

43.03.02 - Туризм

---

Направленность образовательной программы

Менеджмент международного и внутреннего туризма

---

Форма обучения

очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02.01 Менеджмент персонала и кадровая политика туристских предприятий относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ПКР-1: Способен рассчитывать и анализировать затраты деятельности организации туристской индустрии, туристских и экскурсионных услуг в соответствии с требованиями потребителя и (или) туриста, обосновывая эффективные управленческие решения	<p>ПКР-1.1: Вырабатывает управленческие решения на основе результатов анализа деятельности туристской и экскурсионной организаций и предпочтений потребителя и (или) туриста</p> <p>ПКР-1.3: Участвует в разработке текущих и перспективных планов реализации туристских и экскурсионных услуг, занимается изучением обслуживаемых направлений и объемов оказываемых услуг</p>	<p>ПКР-1.1:</p> <p>Знать основы кадровой политики в области маркетинга и оплаты труда персонала; направления его развития</p> <p>Уметь принимать решения и разрабатывать мероприятия в области маркетинга, развития и стимулирования труда персонала туристской организации</p> <p>Владеть современными подходами к маркетингу и развитию персонала, стимулированию его труда</p> <p>ПКР-1.3:</p> <p>Знать функции и методы управления персоналом туристской организации, способы его мотивации, развития и оценки труда; трудовое законодательство Российской Федерации и локальные акты организации, регулирующие порядок работы с персоналом</p> <p>Уметь выявлять проблемы и организовывать работу персонала туристских организаций, разрабатывать мероприятия по развитию персонала, его мотивации и оценке труда</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Практическое задание</p>

		Владеть навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения практических задач в деятельности туристских организаций		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	24	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	48	8
- КСР	1	1
<b>самостоятельная работа</b>	<b>35</b>	<b>87</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>	<b>4</b> <b>Зачёт</b>

#### 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/лабораторные работы), часы		Всего					
0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Тема 1. «Управление персоналом» как наука, учебная дисциплина и сфера управления. Цели и задачи управления персоналом организаций туристской индустрии	6	12	2	1	2	1	4	2	2	10
Тема 2. Система управления персоналом и кадровая политика организаций туристской индустрии: понятие, принципы и основные элементы	20	21	4	2	10	2	14	4	6	17
Тема 3. Маркетинг персонала организаций туристской индустрии	17	14	4	1	8	1	12	2	5	12
Тема 4. Адаптация персонала организаций туристской индустрии	12	14	2	1	6	1	8	2	4	12

Тема 5. Деловая оценка персонала организаций туристской индустрии	18	14	4	1	8	1	12	2	6	12	
Тема 6. Развитие персонала организаций туристской индустрии	16	14	4	1	6	1	10	2	6	12	
Тема 7. Политика организаций туристской индустрии в области мотивации и оплаты труда персонала	18	14	4	1	8	1	12	2	6	12	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1					1	1			
Итого	108	108	24	8	48	8	73	17	35	87	

### Содержание разделов и тем дисциплины

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

Управление персоналом (УП) в системе современного менеджмента.

"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 организаций туристской индустрии.

Тема 2. Система управления персоналом и кадровая политика организаций туристской индустрии: понятие, принципы и основные элементы

Система управления персоналом: понятие, элементы, цели и задачи. Функции, цели, задачи, принципы и методы системы управления персоналом.

Кадровая политика: понятие и виды. Открытая и закрытая кадровая политика. Политика активная, превентивная, реактивная и пассивная.

Службы управления персоналом в туристских организациях:

задачи службы и профессиональная квалификация работников ее работников.

Тема 3. Маркетинг персонала организаций туристской индустрии

Маркетинг персонала. Факторы, определяющие содержание маркетинговой деятельности.

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

Процесс профессионального отбора и найма персонала в организациях туристской индустрии.

Тема 4. Адаптация персонала организаций туристской индустрии

Управление трудовой адаптацией. Сущность и виды адаптации персонала. Цели адаптации. Факторы, влияющие на успешность адаптации. Информационное обеспечение процесса адаптации.

Программы и планы адаптации, их содержание. Общие и специализированные программы адаптации.

Тема 5. Деловая оценка персонала организаций туристской индустрии

Цели и задачи оценки персонала. Классификация методов оценки. Количественные и качественные методы оценки.

Особенности входной оценки персонала.

Аттестация персонала в организации. Основные задачи и этапы проведения аттестации.

Оценка на основе компетенций. Метод 360 градусов в оценке персонала

Тема 6. Развитие персонала организаций туристской индустрии

Направления и задачи развития персонала организации.

Система обучения персонала в организации. Обучение как конкурентное преимущество организаций туристской индустрии

Принципы, методы, формы и виды обучения.

Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом.

Тема 7. Политика организаций туристской индустрии в области мотивации и оплаты труда персонала  
Роль и виды мотивации персонала. Мотивация и стимулирование персонала.

Компенсационный пакет работников организаций туристской индустрии. Формы и системы оплаты труда. Социальные льготы для сотрудников организаций туристской индустрии.

#### **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:

- электронный курс "Менеджмент персонала и кадровая политика туристских предприятий"  
(<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10602>).

#### **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 - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПКР-1:**

1. Ассесмент-центр: содержание, процедуры, особенности использования в управлении персоналом, преимущества и недостатки.
2. MBO (management by objectives) и PM (Performance emanagement): сущность, особенности использования, преимущества и недостатки
3. DISC: сущность метода, описание поведенческих типов и их характеристика
4. Оценка персонала в Японии.
5. Особенности оценки персонала в организациях Китая.
6. Система оценки персонала с использованием KPI (ключевые показатели эффективности).
7. Моббинг и буллинг в современных организациях.
8. История развития кадровых служб в России и за рубежом.

##### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает особенности современного этапа развития, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Аргументировано

Оценка	Критерии оценивания
	отстаивает свою точку зрения. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент способен выразить идею ясно, удерживая внимание и интерес аудитории. Доклад подготовлен своевременно
отлично	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает особенности современного этапа развития, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент способен выразить идею ясно, удерживая внимание и интерес аудитории. Доклад подготовлен своевременно
очень хорошо	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает идеи современных авторов. Презентация информативна, не перегружена информацией, не тяжела для восприятия слушателем. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, удержать внимание и интерес аудитории. Доклад подготовлен своевременно
хорошо	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает идеи авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для восприятия слушателем. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не может при этом удержать внимание и интерес аудитории. Доклад подготовлен своевременно
удовлетворительно	Доклад соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, студент не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрации содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Студент с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при взаимодействии с аудиторией
неудовлетворительно	Доклад не соответствует выбранной теме или тема доклада не раскрыта
плохо	Доклад не представлен

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПКР-1:

Кейс

Характеристика организации

Профиль деятельности – ООО «Премьер» - Туроператорская и турагентская деятельность, гостиница (60 номеров) и др. направления деятельности.

Численность персонала – около 200 чел.

Срок работы на российском рынке – 10 лет.

Общая ситуация:

Вы возглавили вновь создаваемую службу персонала. Первое знакомство с компанией (из наблюдений, изучения документации и бесед с руководителями) выявило следующую ситуацию:

1. За 10 лет своего существования компания вышла на неплохие показатели и занимает устойчивое положение в своем сегменте рынка. Компания интенсивно росла и продолжает расти.
2. Руководитель – харизматичная личность, решения привык принимать быстро и единолично. Он ясно представляет себе стратегию развития компании, но редко говорит о ней. Даже ближайшее окружение весьма смутно представляет себе перспективы развития. Свои решения руководитель обсуждать не привык, считает, что все понятно. У первого лица катастрофически не хватает времени, в итоге кто сумеет его «отловить», тот и решает вопрос.
3. Специалисты низового звена довольно квалифицированы, но грамотных руководителей немного. Руководители часто работают как специалисты, пуская работу своих подразделений на самотек. Часто у них просто не хватает времени, чтобы заниматься собственно управлением, т.к. они постоянно выполняют несвойственные им функции, а также поручения первого лица. Границы ответственности руководителей подразделений разделены нечетко, бывает, что одно и то же задание дается сразу двум подразделениям, хотя они решают вроде бы разные задачи. Многие руководители выросли в компании с самых низов, есть даже такие, которые работают со дня основания компании.
4. В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Директор заражает всех своим энтузиазмом. Проповедуются стиль открытых дверей, к руководителю может зайти поговорить любой сотрудник. Часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются и реализуются. Бывает, что внедрение какой-либо идеи тормозится на уровне руководителей среднего звена, т.к. они не понимают ее смысла.
5. Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и способов начисления зарплаты. В компании практически не бывает премий, только оклад. О величине окладов руководитель договаривается сам при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет. Зарплату могут повысить, если ходить и просить.
6. Текучесть небольшая, но кадры постоянно нужны, т.к. компания растет. Руководители подразделений сами занимаются подбором, т.к. в отделе кадров всего два человека, которые успевают только вести кадровый учет. Кроме того, сам директор принимает активное участие в подборе, встречаясь со всеми кандидатами на все должности.
7. В компании не принято оформлять регламентирующие, нормативные и распорядительные документы. Кроме приказов о приеме и увольнении других распорядительных документов не составляется. Нет Положений о подразделениях, должностных инструкций, Положений о системе мотивации, подбора и др. Все вопросы решаются в рабочем порядке. Сроки (если они ставятся) регулярно нарушаются.

Задание:

Вы (решая этот кейс на предыдущем занятии) выявили проблемные области в сфере управления человеческими ресурсами и наметили долгосрочный план работы службы персонала, определили состав этой службы и определили, что необходимо сформировать эту службу и набрать дополнительный персонал для закрытия вакансий растущего бизнеса.

Определите первоочередные меры в области маркетинга персонала (подбора и отбора кадров) и возможные решения в зависимости от разных ситуаций на рынке труда. Какие еще внешние и внутренние факторы определяют требования к кандидатам и выбор источников покрытия кадровой потребности.

Какие социальные сети стоит использовать кадровой службе для внешнего поиска персонала и что для этого нужно сделать?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, во всех случаях способен предложить альтернативные варианты решения проблемы
отлично	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, в более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы
очень хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает несущественные затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы
хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы
удовлетворительно	Студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения
неудовлетворительно	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не

Оценка	Критерии оценивания
	способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения
плохо	Студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала и не может решить практическое задание

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПКР-1:

Задание 1. Вам необходимо разработать эффективную систему оплаты труда туроператорской организации, включающую основную оплату труда и дополнительную оплату (доплаты, надбавки, премии, бонусы - переменная часть денежного вознаграждения). Предложите разные варианты формирования компенсационного пакета. Какие основные правила необходимо соблюдать при моделировании системы оплаты труда персонала

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
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 или задание не выполнено, студент



индикатора достижения компетенций)	не зачтено		зачтено				
	Знания	Умения	Навыки	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.
Знания	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.
Умения	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	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. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Навыки	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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».

	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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 ПКР-1**

1. Управление персоналом как наука, учебная дисциплина и специфическая сфера управления
2. Концепции управления персоналом
3. Цели и функции системы управления персоналом организаций туристской индустрии
4. Кадровые службы организаций туристской индустрии
5. Планирование персонала и определение потребности в персонале
6. Маркетинг персонала: понятие, задачи и подходы к процессу
7. Современные технологии подбора персонала
8. Методы оценки персонала во время отбора кадров
9. ПрофорIENTATION персонала и ее направления
10. Процедура введения в должность и ее основные этапы
11. Трудовая адаптация персонала: основные направления и их содержание
12. Методы оценки персонала организаций туристской индустрии
13. Взаимосвязь оценки персонала с другими направлениями кадровой работы организаций туристской индустрии
14. Аттестация и ее основные этапы
15. Метод «360 градусов»: содержание, особенности применения, преимущества и недостатки
16. Ассесмент-центр: содержание, процедуры, особенности использования в управлении персоналом, преимущества и недостатки
17. Экспертные оценки: сущность метода, правила оценки
18. Балльная и рейтинговая оценка персонала
19. Оценка на основе моделей компетенций: понятие и подходы к компетенциям, особенности использования
20. Система оценки персонала с использованием КРІ (ключевые показатели эффективности)

21. Контроль за функционированием системы внутрифирменного распорядка, трудовой дисциплины работников организаций туристской индустрии
22. Наставничество: задачи, роль и организация процесса
23. Делегирование как современная форма развития руководящего состава и ключевых сотрудников служб организаций туристской индустрии
24. Развитие персонала организаций туристской индустрии: понятие, задачи и основные элементы
25. Организация системы обучения персонала организаций туристской индустрии
26. Методы и формы обучения персонала организаций туристской индустрии
27. Управление деловой карьерой персонала организаций туристской индустрии.  
Этапы карьеры
28. Работа с кадровым резервом в организациях туристской индустрии
29. Мотивация трудовой деятельности персонала организаций туристской индустрии
30. Материальное стимулирование персонала организаций туристской индустрии
31. Методы управления персоналом, их классификация
32. Экономические методы управления персоналом организаций туристской индустрии: их содержание, роль
33. Оплата труда в организациях туристской индустрии
34. Компенсационный пакет в организациях туристской индустрии
35. Организационно-распорядительные методы управления персоналом организаций туристской индустрии: их содержание и роль
36. Контроль за функционированием системы внутрифирменного распорядка, трудовой дисциплины работников
37. Социально-психологические методы управления персоналом организаций туристской индустрии: их содержание и роль

### **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

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПКР-1**

Задание 1. Организация туристской индустрии работает на рынке 5 лет. Организация растет и руководителю нужно выбрать менеджеров и специалистов, которые смогут возглавить новые отделы и направления. Предложите способы оценки персонала в данной ситуации

### **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

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

Основная литература:

1. 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>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : Учебное пособие / Государственный университет управления; Воронежский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 301 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-006649-3. - ISBN 978-5-16-107492-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874845&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Дуракова Ирина Борисовна (Воронежский государственный университет). Актуальные проблемы управления персоналом: Моббинг : Учебное пособие / Воронежский государственный университет; Воронежский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 226 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-013423-9. - ISBN 978-5-16-106095-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889012&idb=0>.
2. Дуракова Ирина Борисовна. Актуальные проблемы управления персоналом: Моббинг : Учебное пособие / Воронежский государственный университет; Воронежский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 226 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-013423-9. - ISBN 978-5-16-106095-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834258&idb=0>.
3. Чуланова Оксана Леонидовна. Управление персоналом на основе компетенций : Монография / Сургутский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 122 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-009808-1. - ISBN 978-5-16-101253-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836820&idb=0>.
4. Сотников Н. З. Бенчмаркинг человеческих ресурсов (hr-бенчмаркинг) : учебное пособие / Н. З.

- Сотников, С. И. Сотникова. - Москва : Юрайт, 2023. - 242 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15704-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" ., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848867&idb=0>.
5. Гончаров А. И. Деловая оценка персонала : электронное учебное пособие / Гончаров А. И., Крикун В. П., Скитёва Е. И. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2023. - 40 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7641-1858-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=868263&idb=0>.
6. Прошина Анна Николаевна. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ(на примере работников с ограниченными возможностями) : Монография / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 124 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-009821-0. - ISBN 978-5-16-101308-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=792296&idb=0>.
7. Воробьева А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала: Практикум / Воробьева А. Г. - Москва : РТУ МИРЭА, 2023. - 81 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7339-1783-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=865326&idb=0>.
8. Оплата труда персонала : учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 349 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15248-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" ., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848373&idb=0>.
9. Горелов Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва : Юрайт, 2023. - 174 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02410-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" ., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849287&idb=0>.
10. 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>.

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](http://www.russiatourism.ru)
5. Электронная газета профессионалов туризма - [www.ratanews.ru](http://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 12.12.2023, протокол № 6.