

МИНОБНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИСТОРИКО-АРХИВНЫЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ВОСТОКОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫХ НАУК

Кафедра общественных связей, туризма и гостеприимства

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

РАЗВИТИЕ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

43.04.02 - Туризм

Код и наименование направления подготовки/специальности

«Cultural Heritage Management and Sustainable Tourism»

«Сохранение культурного наследия и устойчивый туризм»

Наименование направленности (профиля)

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Развитие кадровых ресурсов

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Старший преподаватель кафедры общественных связей, туризма и гостеприимства

А.Р. Акрамов

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры общественных связей, туризма и гостеприимства

№ 8 от 15.02.2024 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
2. Структура дисциплины.....	4
3. Содержание дисциплины	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	6
5.1 Система оценивания	6
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	8
6.1 Список источников и литературы	8
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	8
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	18
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	18
9. Методические материалы	11
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий	11
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ	24
9.3 Иные материалы.....	26
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	26

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - приобретение студентами навыков понимания кадровой системы в организациях туристской индустрии, сформировать представление о возможном регулировании кадровых ресурсов в организации.

Задачи дисциплины:

- Изучение сущности кадрового сектора в организации в целом и туристской организации;
- Изучение правового регулирования управления персоналом в организации;
- Рассмотрение вопросов в области возможного совершенствования кадровых ресурсов как источника предоставления качественной туристской услуги.

Дисциплина реализуется на английском языке.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	<i>Знать: актуальные требования рынка труда в сфере туризма. Уметь: выстраивать траекторию в профессиональные роста. Владеть: навыками определения собственного потенциала для успешной реализации собственной карьерной деятельности.</i>
	УК-6.5 Выбирает здоровые берегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	<i>Знать: особенности собственного организма для успешного соблюдения здорового образа жизни. Уметь: пользоваться здоровыми берегающими технологиями и внедрять их распространение среди окружающих людей Владеть: навыками совершенствования собственной деятельности в любой сфере жизни.</i>
ПК-1 Владение приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала предприятия	ПК-1.3 Контролирует и оценивает качества и результативности труда персонала предприятия туристской индустрии	<i>Знать: особенности функционирования рынка кадров и труда. Уметь: оценивать качество и результативность труда персонала предприятия туристской индустрии</i>

туристской индустрии		<i>Владеть: навыками конструктивной критики для эффективной корректировки работы персонала туристской организации.</i>
ПК-5 Способен применять дистанционные технологии повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских кластерах	ПК-5.1 Демонстрирует навыки проведения анализа дистанционных технологий повышения квалификации персонала	<i>Знать: методы обучения персонала с применением дистанционных технологий.</i> <i>Уметь: использовать дистанционные технологии для совершенствования навыков персонала.</i> <i>Владеть: навыками креативного мышления для реализации интересных проектов в рамках повышения квалификации персонала.</i>
	ПК-5.2 Демонстрирует умение проводить анализ материально-технических ресурсов, необходимых для организации повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских кластерах за счет использования дистанционных технологий	<i>Знать: знать состав материально-технических ресурсов, необходимых для повышения квалификации персонала.</i> <i>Уметь: проводить анализ материально-технических ресурсов, необходимых для организации повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма</i> <i>Владеть: навыком проведения переговорного процесса для достижения наиболее эффективного результата в области обучения персонала.</i>

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Развитие кадровых ресурсов» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины «Практикум по технологиям организации туристской деятельности» необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Международные системы управления качеством туризма», «Практикум по технологиям организации туристской деятельности».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Туристский рынок и политика государства», организационно-управленческая практика.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	10
2	Семинары/лабораторные работы	20
Всего:		30

Объем дисциплины «**Развитие кадровых ресурсов**» в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часов.

Structure of the discipline

The total labor intensity of the discipline is 3 z. e., 108 academichours.

Structure of the discipline for full-time education

Scope of the discipline in the form of contact work of students with teachers and (or) persons involved in the implementation of the educational program on other conditions, when conducting training sessions:

Term	Type of training sessions	Number of hours
2	Lectures	10
2	Seminars/laboratory work	20
Total:		30

Scope of the discipline "**Development of human resources**" in the form of independent work of students with a maximum of 78 academic hours.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
---	---------------------------------	------------

1.	<p>Понятие, цели и формы развития кадровых ресурсов Concept, goals and forms of human resource development</p>	<p>Анализ и определение роли человеческого фактора в инновационном процессе. Инновационный потенциал персонала организации. Управление нововведениями в кадровой работе. Цели, задачи и условия развития персонала. Требования к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации. Система развития персонала. Стратегическое развитие персонала организации. Модели развития персонала. Взаимосвязь развития и других функций управления персоналом организации. Управление процессом развития персонала. Сущность и основные направления развития персонала организации. Современные подходы к управлению развитием персонала. Виды развития персонала. Развитие личности. Профессиональное развитие персонала, основные виды и формы. Управление профессиональным развитием и обучением персонала.</p> <p>Analysis and determination of the role of the human factor in the innovation process. Innovative potential of the organization's personnel. Managing innovations in HR work. Goals, objectives, and conditions for staff development. Personnel requirements at certain stages of the organization's life cycle. Personnel development system. Strategic development of the organization's personnel. Personnel development models. Interrelation of development and other functions of the organization's personnel management. Managing the personnel development process. The essence and main directions of the organization's personnel development. Modern approaches to personnel development management. Types of personnel developments. Personal development. Professional development of personnel, main types and forms. Management of professional development and training of personnel.</p>
2.	<p>Теоретико-методологические основы развития личности Theoretical and methodological foundations of personality development</p>	<p>Личностные свойства человека, рассматриваемые в его разных функциях. Качественные характеристики личностных аспектов развития личности. Составляющие и функциональное содержание «человеческого фактора». Индивидуально-психологические и личностные свойства человека в профессиональной деятельности, их развитие.</p> <p>Соотношение структуры личности и структуры качества рабочей силы. Взаимосвязь элементов качества рабочей силы. Повышение качества рабочей силы. Движение противоречий элементов качества рабочей силы. Движущие силы изменения качества рабочей силы. Факторы,</p>

		<p>влияющие на изменение качества рабочей силы. Сила воздействия факторов. Этапы становления профессионала. Оценка профессионализма работника. Формирование стратегии конкурентоспособности работника. Показатели оценки уровня конкурентоспособности персонала. Понятие компетенции. Состав структурных элементов категории «Компетенция». Компетентность работника. Составляющие компетентности.</p> <p>Personal properties of a person considered in its various functions. Qualitative characteristics of personal aspects of personality development. Components and functional content of the "human factor". Individual-psychological and personal properties of a person in professional activity, their development.</p> <p>Correlation between the personality structure and the quality structure of the labor force. Interrelation of elements of labor force quality. Improving the quality of the workforce. Movement of contradictions between elements of labor force quality. Driving forces of changes in the quality of the labor force. Factors influencing changes in the quality of the labor force. Force of influence of factors.</p> <p>Stages of becoming a professional. Assessment of the employee's professionalism. Formation of an employee's competitiveness strategy. Indicators for assessing the level of competitiveness of personnel. The concept of competence. Structure of structural elements of the "Competence" category. Employee's competence. Components of competence.</p>
3.	<p>Организация обучения, адаптация и проведение аттестации персонала</p> <p>Organization of training, adaptation and certification of personnel</p>	<p>Обучение персонала организации. Основные виды обучения персонала организации. Направления, формы и методы воспитания работников. Виды, формы и методы обучения персонала. Непрерывное образование. Профессиональное образование как процесс. Инструменты реализации системы обучения: определение стандартов, определение потребностей, постановка конкретных целей, реализация, оценка эффективности.</p> <p>Профессиональное обучение. Подготовка кадров. Повышение квалификации кадров. Основные формы и методы подготовки специалистов. Концепция специализированного обучения. Концепция многопрофильного обучения. Концепция обучения, ориентированного на личность. Методы обучения персонала: на рабочем месте и вне рабочего места. Организация дополнительного обучения персонала.</p>

		<p>Текущая деловая оценка персонала. Понятие, цели и типы аттестации.</p> <p>Training of the organization's personnel. The main types of training for the organization's personnel. Directions, forms, and methods of employee education. Types, forms, and methods of staff training. Continuing education. Professional education as a process. Tools for implementing the training system: defining standards, identifying needs, setting specific goals, implementing them, and evaluating their effectiveness.</p> <p>Professional training. Training of personnel. Professional development of personnel. Basic forms and methods of training specialists. The concept of specialized training. The concept of multidisciplinary training. The concept of personality-oriented learning. Staff training methods: on-the-job and off-the-job. Organization of additional staff training.</p> <p>Current business assessment of personnel. Concept, goals, and types of certification.</p>
4.	<p>Система непрерывного обучения персонала Continuous staff training system</p>	<p>Понятие, цели, задачи и особенности непрерывного обучения персонала.</p> <p>Система непрерывного обучения. Принципы, методы и формы непрерывного обучения. Политика обучения персонала организации. Современные методы обучения.</p> <p>Управление профессиональным становлением субъекта. Сопротивление персонала обучению. Психологические подходы к пониманию сопротивления обучению. Причины и формы сопротивления обучению. Способы преодоления сопротивления обучению.</p> <p>The concept, goals, objectives, and features of continuous staff training.</p> <p>Continuous learning system. Principles, methods and forms of continuous education training. Training policy for the organization's personnel. Modern teaching methods.</p> <p>Management of professional development of the subject. Staff resistance to learning. Psychological approaches to understanding resistance to learning. Causes and forms of resistance to learning. Ways to overcome resistance to learning.</p>
5.	<p>Конфликт и командная работа как инструменты развития персонала Conflict and teamwork as tools for staff development</p>	<p>Роль конфликта в развитии персонала. Конфликт как инструмент развития персонала. Организационный конфликт и его виды. Методы определения причин конфликтного поведения. Последствия конфликта для организации. Управление внутрифирменными коммуникациями в условиях конфликта. Функции и стратегия управления конфликтами в</p>

		<p>организации. Типы управления конфликтами в организации. Методы управления конфликтами.</p> <p>Развитие персонала в процессе командной работы. Командная работа. Развитие персонала в команде. Типология команд. Типология командных ролей. Позитивные и негативные роли в команде.</p> <p>The role of conflict in personnel development. Conflict as a staff development tool. Organizational conflict and its types. Methods for determining the causes of conflict behavior. Consequences of the conflict for the organization. Managing intra-company communications in conflict situations. Functions and strategy of conflict management in the organization. Types of conflict management in the organization. Methods for managing conflicts.</p> <p>Staff development in the process of teamwork. Team work. Staff development in the team. Typology of commands. Typology of team roles. Positive and negative roles in the team.</p>
6.	<p>Результаты и оценка эффективности развития персонала Results and evaluation of personnel development effectiveness</p>	<p>Получение обратной связи и обработка результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. Результаты развития персонала. Диагностика развития персонала и развития потенциала личности руководителя. Оценка результатов процесса профессионального развития и обучения персонала. Анализ результатов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Оценка качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным обучением. Принятие решений по профессиональному развитию персонала.</p> <p>Цель оценки эффективности развития персонала организации.</p> <p>Receiving обратнoй feedback and processing the results of training and other forms of professional development of personnel. Results of personnel development. Diagnostics of personnel development and development of the manager's personality potential. Evaluation of the results of the process of professional development and training of personnel. Analysis of the results of certification and other types of ongoing business evaluation of personnel. Assessment of the quality of training, career management, service and professional training. Making decisions on professional development of personnel.</p> <p>Purpose of evaluating the effectiveness of the organization's personnel development.</p>

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания:

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	5 баллов	30 баллов
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	5 баллов	10 баллов
- <i>контрольная работа (темы 1-3)</i>	10 баллов	10 баллов
- <i>контрольная работа (темы 4-5)</i>	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Rating system:

Control form	Max. number of points	
	per job	Total
Current control:		
- <i>survey</i>	5 points	30 points
- <i>participation in the discussion at the seminar</i>	5 points	10 points
- <i>control work (topics 1-3)</i>	10 points	10 points
- <i>test work (topics 4-5)</i>	10 points	10 points
Intermediate certification – <i>scoring</i>		40 points

Total	of 100 points for the semester
--------------	--------------------------------

The resulting aggregate result is converted to the traditional rating scale and to the rating scale of the European Credit Transfer System (Credit Transfer System hereinafter referred to as ECTS) in accordance with the table:

100-point scale	Traditional	scale ECTS
95 – 100	excellent	A
83 – 94		B
68 – 82		C
56 – 67	satisfactory	D
50 – 55		E
20-49	unsatisfactory	FX
0-19		not credited

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Темы докладов

- 1) Управление нововведениями в кадровой работе;
- 2) Организационная динамика (жизненный цикл организации) как фактор развития персонала;
- 3) Требование к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации;
- 4) Сущность и основные направления развития кадрового состава организации;
- 5) Профессиональное развитие кадров, основные виды и формы;
- 6) Сущность и основные направления развития персонала;
- 7) Повышение квалификации, профессионального мастерства и специалистов;
- 8) Программы подготовки кадрового резерва;
- 9) Разработка образовательных программ для проведения обучения персонала;
- 10) Понятие, цели, задачи и особенности для непрерывного обучения персонала.

Вопросы к промежуточной контрольной работе

- 1) Служба персонала в современной организации: статус, функции, полномочия.
- 2) Трудовой (кадровый) потенциал организации. Сущность и структура трудового потенциала работника.
- 3) Интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.
- 4) Задачи и основные направления развития персонала интернационального предприятия.
- 5) Цели и задачи формирования мотивационного механизма организации.
- 6) Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды организации.
- 7) Основные элементы и формы удовлетворенности персонала трудом.
- 8) Понятие и основные факторы лояльности работников.
- 9) Показатели оценки состояния системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
- 10) Место и роль оценки в системе управления персоналом.
- 11) Роль линейного руководителя при проведении деловой оценки.
- 12) Цели и виды аттестации персонала, порядок ее организации и проведения.
- 13) Способы преодоления сопротивления проведению оценки со стороны
- 14) сотрудников.
- 15) Основные принципы и правила создания моделей профессиональных компетенций.
- 16) Имидж и репутация как образы корпоративной индивидуальности.
- 17) Инструменты профилактики и управления конфликтами.
- 18) Коммуникативные аспекты управления редакционным коллективом и
- 19) корпоративная культура.
- 20) Корпоративная культура как форма существования корпоративной индивидуальности.

Вопросы к зачету

- 1) Инструменты поддержания и повышения лояльности сотрудников компании.
- 2) Особенности развития отечественных кадровых служб на предприятиях транспорта.
- 3) Виды отечественных кадровых служб.
- 4) Факторы, препятствующие формированию современных отечественных служб по управлению персоналом.
- 5) Положение о службе персонала предприятия.
- 6) Оценка результатов деятельности службы управления персоналом предприятия транспорта.
- 7) Формирование доходов разных социальных групп предприятия.
- 8) Коэффициент трудового участия.
- 9) Привлечение персонала к принятию управленческих решений.
- 10) Модели корпоративных коммуникаций.
- 11) Способы преодоления сопротивления проведению оценки со стороны
- 12) сотрудников.
- 13) Основные принципы и правила создания моделей профессиональных компетенций.
- 14) Имидж и репутация как образы корпоративной индивидуальности.
- 15) Инструменты профилактики и управления конфликтами.
- 16) Коммуникативные аспекты управления редакционным коллективом и
- 17) корпоративная культура.

- 18) Корпоративная культура как форма существования корпоративной индивидуальности.
- 19) Культивирование корпоративной идентичности персонала.
- 20) Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
- 21) Перемещение как служебное продвижение.
- 22) Человеческий капитал и индивидуальная карьера.
- 23) Трудовой (кадровый) потенциал организации. Сущность и структура трудового потенциала работника.
- 24) Интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.
- 25) Задачи и основные направления развития персонала интернационального предприятия.
- 26) Цели и задачи формирования мотивационного механизма организации.
- 27) Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды организации.
- 28) Основные элементы и формы удовлетворенности персонала трудом.
- 29) Понятие и основные факторы лояльности работников.
- 30) Показатели оценки состояния системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
- 31) Место и роль оценки в системе управления персоналом.
- 32) Роль линейного руководителя при проведении деловой оценки.
- 33) Цели и виды аттестации персонала, порядок ее организации и проведения.
- 34) Контроль за достижениями и оценка карьерных процессов в организации.
- 35) Резерв управленческих кадров и работа с ним.

Report topics

- 11) Managing innovations in HR work;
- 12) Organizational dynamics (organization life cycle) as a factor of personnel development;
- 13) Requirements for personnel at certain stages of the organization's life cycle.
- 14) The nature and main directions of the organization's personnel development;
- 15) Professional development of personnel, main types and forms;
- 16) The nature and main directions of personnel development;
- 17) Advanced training, professional skills and specialists;
- 18) Training programs for the personnel reserve;
- 19) Development of educational programs for personnel training;
- 20) Concept, goals, objectives, and features for continuous staff training.

Questions for test papers

- 21) Human resources management in a modern organization: status, functions, and powers.
- 22) Labor (personnel) potential of the organization. The essence and structure of the employee's labor potential.
- 23) Intellectual capital of the organization and individual employee.
- 24) Tasks and main directions of personnel development of an international enterprise.
- 25) Goals and objectives of forming the motivational mechanism of the organization.
- 26) Influence on motivational factors of the external and internal environment of the organization.
- 27) Main elements and forms of employee satisfaction with work.
- 28) The concept and main factors of employee loyalty.

- 29) Indicators for assessing the state стимулирования of the organization's personnel motivation and incentive system.
- 30) Place and role of evaluation in the HR management system.
- 31) The role of the line manager in conducting a business evaluation.
- 32) Objectives and types of personnel certification, the procedure for its organization and conduct.
- 33) Ways to overcome external evaluation resistance стороны
- 34) employees.
- 35) Basic principles and rules for creating professional competence models.
- 36) Image and reputation as images of corporate identity.
- 37) Tools for conflict prevention and management.
- 38) Communication aspects of managing the editorial team and
- 39) corporate culture.
- 40) Corporate culture as a form of corporate identity existence.

Questions for the test

- 36) Tools for maintaining and increasing employee loyalty.
- 37) Features of development of domestic personnel services at transport enterprises.
- 38) Types of domestic HR services.
- 39) Factorshindering the formation of modern domestic HR management services.
- 40) Regulations on the company's personnel service.
- 41) Evaluation of the performance of the personnel management service of a transport enterprise.
- 42) Formation of income of different social groups of the enterprise.
- 43) Labor participation rate.
- 44) Involvement of personnel in management decision-making.
- 45) Models of corporate communications.
- 46) Ways to overcome external evaluation resistance стороны
- 47) employees.
- 48) Basic principles and rules for creating professional competence models.
- 49) Image and reputation as images of corporate identity.
- 50) Tools for conflict prevention and management.
- 51) Communication aspects of managing the editorial team and
- 52) corporate culture.
- 53) Corporate culture as a form of corporate identity existence.
- 54) Cultivation of corporate identity of personnel.
- 55) State and society as subjects of career process management.
- 56) Moving as a service promotion.
- 57) Human capital and individual career.
- 58) Labor (personnel) potential of the organization. The essence and structure of the employee's labor potential.
- 59) Intellectual capital of the organization and individual employee.
- 60) Tasks and main directions of personnel development of an international enterprise.
- 61) Goals and objectives of forming the motivational mechanism of the organization.
- 62) Influence on motivational factors of the external and internal environment of the organization.
- 63) Main elements and forms of employee satisfaction with work.

- 64) The concept and main factors of employee loyalty.
- 65) Indicators for assessing the state стимулирования of the organization's personnel motivation and incentive system.
- 66) Place and role of evaluation in the HR management system.
- 67) The role of the line manager in conducting a business evaluation.
- 68) Objectives and types of personnel certification, the procedure for its organization and conduct.
- 69) Monitoring achievements and evaluating career processes in the organization.
- 70) Reserve of managerial personnel and work with it.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Источники

Основные:

1. Конституция Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс»
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ
3. Федеральный закон "Об основах туристской деятельности в Российской Федерации" от 24.11.1996 N 132-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»
4. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»

Литература

Основная:

1. Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;
2. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;
3. Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

Дополнение:

1. Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;
2. Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой.

- Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
Cambridge University Press
ProQuest Dissertation & Theses Global
SAGE Journals
Taylor and Francis
JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office

Профессиональные полнотекстовые базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis
8. JSTOR

Информационные справочные системы:

3. Консультант Плюс
4. Гарант

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Понятие, цели и формы развития кадровых ресурсов

Вопросы для обсуждения:

- 1) Охарактеризуйте роль человеческого фактора в инновационном процессе;
- 2) Что понимается под инновационным потенциалом организации;
- 3) В чем заключаются цели и задачи развития персонала;
- 4) Каковы основные требования к персоналу на различных этапах жизненного цикла организации;
- 5) Какие элементы включает система развития персонала;
- 6) Какие функции управления присущи процессу развития персонала организации;
- 7) Что представляет собой политика в области развития персонала.

Список литературы:

- Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;
- Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;
- Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

дополнительная:

- Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;
- Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Тема 2. Теоретико-методологические основы развития личности

Вопросы для обсуждения:

- 1) Что понимается под личностью и какими свойствами она характеризуется;
- 2) Какое функциональное содержание имеют составляющие «человеческого фактора»;
- 3) Назовите индивидуально-психологические свойства человека в профессиональной деятельности;

- 4) Приведите примеры развития личностных свойств человека в профессиональной деятельности;
- 5) Что понимается под качеством рабочей силы;
- 6) Каким образом элементы качества рабочей силы связаны между собой;
- 7) Какие факторы наиболее существенным образом влияют на изменение
- 8) качества рабочей силы;
- 9) Назовите этапы становления профессионала.

Список литературы:

– Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

дополнительная:

– Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Тема 3. Организация обучения, адаптация и проведение аттестации персонала

Вопросы для обсуждения:

Дайте определения понятий: «обучение», «образование», «воспитание», как они соотносятся друг с другом;

- 1) Что понимается под обучением персонала в организации;
- 2) Назовите основные виды обучения персонала в организации;
- 3) Назовите этапы процесса профессионального образования;
- 4) Какие инструменты реализации системы обучения широко применяются
- 5) в современных организациях;
- 6) Дайте определения понятий: «профессиональное обучение», «подготовка
- 7) кадров», «повышение квалификации»;
- 8) Дайте определения понятий: «переподготовка кадров», «дополнительное
- 9) обучение».
- 10) Какие основные методы подготовки специалистов вы знаете.

Список литературы:

– Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

дополнительная:

– Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Тема 4. Система непрерывного обучения персонала

Вопросы для обсуждения:

- 1) В чем заключается смысл непрерывного обучения персонала;
- 2) Назовите элементы системы непрерывного обучения;
- 3) На каких принципах основывается непрерывное обучение персонала;
- 4) Какие современные методы обучения персонала вы знаете;
- 5) Приведите примеры образовательных программ для проведения обучения персонала.

Список литературы:

– Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

дополнительная:

– Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Тема 5. Конфликт и командная работа как инструменты развития персонала

Вопросы для обсуждения:

- 1) Каковы причины возникновения конфликтных ситуаций;
- 2) Какую роль играет конфликт в развитии персонала организации;
- 3) Какие способы разрешения конфликта вы знаете;
- 4) В чем заключаются функции управления конфликтами в организации;
- 5) Что понимается под командой в организации;
- 6) Какие типы(виды)команд вы знаете;
- 7) Каким образом происходит развитие персонала в команде.

Список литературы:

– Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

дополнительная:

– Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Тема 6. Результаты и оценка эффективности развития персонала

Вопросы для обсуждения:

- 1) Что представляет собой обратная связь в системе и в чем состоит ее назначение;
- 2) Какие основные способы обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала вы знаете;
- 3) Что понимается под диагностикой развития персонала;
- 4) Что понимается под диагностикой развития потенциала личности руководителя;
- 5) По каким критериям производится оценка качества обучения;
- 6) Что понимается под процессом принятия решения, в сфере профессионального развития персонала?
- 7) В чем заключаются цели оценки эффективности развития персонала.

Список литературы:

– Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2011. - 124 с. (Образовательные инновации)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Большаник, П. В. Менеджмент в туристских организациях : учебное пособие / П.В. Большаник. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

дополнительная:

– Зайцев, Е. А. Исследование методологии кадрового менеджмента. Повышение эффективности процесса управления человеческими ресурсами при выполнении инвестиционных проектов: Монография / Зайцев Е.А. - Саров:ФГУП"РФЯЦ-ВНИИЭФ", 2014. - 155 с.: ISBN 978-5-9515-0252-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : учебное пособие с практикумом для вузов / О. В. Елецкая, В. М. Сорокин, М. В. Матвеева, Е. А. Логинова [и др.] ; под общ. ред. О. В. Елецкой. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2020. - 575 с. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Требования к написанию доклада

Доклад – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В

зависимости от тематики доклада к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

При оценке доклада используются следующие критерии:

1. Новизна реферированного текста: – актуальность проблемы и темы;

– новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;

2. Степень раскрытия сущности проблемы: – соответствие плана теме доклада;

– соответствие содержания теме и плану доклада;

– полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом;

– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;

– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

3. Обоснованность выбора источников:

– круг, полнота использования литературных источников по проблеме;

– привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т. д.).

4. Соблюдение требований к оформлению:

– правильное оформление ссылок на используемую литературу;

– грамотность и культура изложения;

– владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;

– соблюдение требований к объему доклада;

– культура оформления: выделение абзацев.

5. Грамотность:

– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;

– отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;

– литературный стиль.

Требования к контрольной работе

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д. При оценке контрольной преподаватель руководствуются следующими критериями:

– работа была выполнена автором самостоятельно;

– обучающийся подобрал достаточный список литературы, которая необходима для осмысления темы контрольной;

– автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;

– обучающийся анализирует материал;

– контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;

– обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;

– контрольная работа соответствует всем требованиям по оформлению;

– автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

При выявлении заданий, выполненных самостоятельно, преподаватель вправе провести защиту студентами своих работ. По результатам защиты преподаватель выносит решение либо о зачете контрольной работы, либо об ее возврате с изменением варианта. Защита контрольной работы предполагает свободное владение студентом материалом, изложенным в работе и хорошее знание учебной литературы, использованной при написании.

9.3. Иные материалы

Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «**Развитие кадровых ресурсов**» реализуется на факультет востоковедения, социально-коммуникативных наук, кафедрой общественных связей, туризма и гостеприимства.

Цель дисциплины: приобретение студентами навыков понимания кадровой системы в организациях туристской индустрии, сформировать представление о возможном регулировании кадровых ресурсов в организации.

Задачи дисциплины:

- Изучение сущности кадрового сектора в организации в целом и туристской организации;
- Изучение правового регулирования управления персоналом в организации;
- Рассмотрение вопросов в области возможного совершенствования кадровых ресурсов как источника предоставления качественной туристской услуги.

Дисциплина (*модуль*) направлена на формирование следующих компетенций:

- *УК-6* Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
 - *ПК-1* Владение приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала предприятия туристской индустрии
 - *ПК-5* Способен применять дистанционные технологии повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма в регионах и/или туристских кластерах
- В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

Особенности и построение процессов в рамках совершенствования навыков и развития кадров организации

Уметь:

Применять знания о различных способах развития кадровых ресурсов организации

Владеть:

Навыками коммуникации, организации и лидерства для эффективного управления кадровыми ресурсами.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы

ABSTRACT OF THE DISCIPLINE'S WORK PROGRAM

The discipline “Human Resources Development” is implemented at the Faculty of Oriental Studies, Social and Communication Sciences, Department of Public Relations, Tourism and Hospitality.

The purpose of the discipline: students acquire skills to understand the personnel system in organizations of the tourism industry, to form an idea of the possible regulation of human resources in the organization.

Objectives of the discipline:

- Study of the essence of the personnel sector in the organization as a whole and in the tourism organization;
- Study of the legal regulation of personnel management in the organization;
- Consideration of issues in the field of possible improvement of human resources as a source of providing high-quality tourist services.

Disciplina (*module*) it is aimed at developing the following competencies:

- *UK-6* Able to determine and implement priorities of their own activities and ways to improve them based on self-assessment
- *PC-1* Knowledge of techniques and methods of working with personnel, methods of assessing the quality and effectiveness of the work of the personnel of the enterprise of the tourism industry
- *PC-5* Able to apply remote technologies for advanced training of personnel of tourism enterprises in regions and / or tourist clusters

As a result of mastering the discipline, the student must::

Know:

Features and structure of processes within the framework of improving the skills and development of the organization's personnel

Be able to:

Apply knowledge about various ways to develop the organization's human resources

Own:

Communication, organization, and leadership skills to effectively manage human resources.

The discipline provides for an intermediate certification in the form of a test.

The total labor intensity of mastering the discipline is 3 credits credits.