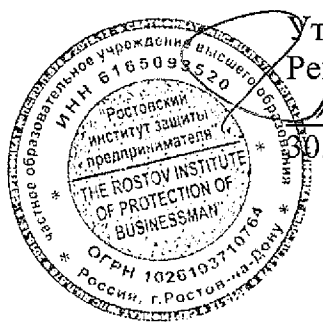


Частное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя»



Утверждаю
Ректор института
А.А. Паршина
30.06.2017 г.

Рассмотрена
на Ученом совете
протокол №11 от 30.06.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление персоналом в туризме

код и наименование направления подготовки (специальности)	43.03.02 Туризм
направленность (профиль)	Технология и организация туроператорских и турагентских услуг
Квалификация (степень) выпускника	Бакалавр

Ростов-на-Дону
2017 г.

Программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 43.03.02 Туризм (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 N 1463.

Рабочая программа разработана для студентов 2017 года набора на 2017/2018 учебный год.

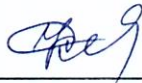
Автор(ы):

к.э.н., доц. Левчук В.В.

(инициалы, фамилия, должность, ученая степень, ученое звание)

Рекомендована кафедрой Маркетинга
протокол 11 от 26.06.2017 г.

Заведующий кафедрой



/к.э.н., доцент Р.Р.Крамаренко /

(подпись, фамилия, инициалы)

Рабочая программа переутверждена для студентов 2017, 2018
годов набора на 2018/2019
учебный год с учетом обновлений раздела(ов) 10

Ректор института

А.А. Паршина

2019 г.

Рабочая программа переутверждена для студентов 2017, 2018
годов набора на 2019/2020
учебный год с учетом обновлений раздела(ов) 10

Ректор института

А.А. Паршина

2019 г.

Рабочая программа переутверждена для студентов 2017, 2018
годов набора на 2020/2021
учебный год с учетом обновлений раздела(ов) 10

Ректор института

А.А. Паршина

2020 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) Управление персоналом в туризме

Цели и задачи дисциплины (модуля):

Цель освоения дисциплины: усвоение студентами теоретических знаний и приобретение практических навыков эффективного управления персоналом в туризме.

Задачи дисциплины: получение представлений и знаний о личности, коллективе, персонале как важнейшем ресурсе общества, рынке труда и механизмах его функционирования, характеристиках руководителя и подчиненного, формах управленческих контактов, мотивации и вознаграждении персонала, управлении конфликтами и рабочим временем.

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемые компетенции		планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (знания и (или) умения и (или) навыки и (или) опыт деятельности, формируемые данной компетенцией)
индекс	формулировка	
ОК-4	Способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<u>знать</u> . Проектирование организационной структуры команды <u>уметь</u> : Осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования <u>владеть</u> : Способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности в команде на основе их делегирования
ПК-3	готовность к реализации проектов в туристской индустрии	<u>знать</u> . Стратегию управления человеческими ресурсами <u>уметь</u> : Участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия направленные на ее реализацию <u>владеть</u> : Способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия направленные на ее реализацию

Раздел 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Управление персоналом в туризме относится к числу дисциплин вариативной части.

Управление персоналом в туризме изучается на третьем курсе в пятом семестре студентами очной и заочной форм обучения. Дисциплина (модуль). Управление персоналом в туризме находится в тесной взаимосвязи с дисциплинами (модулями): Маркетинг в туристической деятельности,

3

Туристские ресурсы ЮФУ и РФ, Реклама в туризме, Технологии выездного туризма, Технологии въездного туризма, Туристско-рекреационное проектирование Управление персоналом в туризме и др.

Раздел 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) Управление персоналом в туризме составляет 5 зачетные единицы или 180 часа.

Основной единицей трудоемкости является зачетная единица (з.е.), равный 36 часам учебного времени.

<i>Форма обучения</i>	<i>Очная</i>	<i>Заочная</i>
Срок обучения	<i>4 года</i>	<i>5 лет</i>
<i>Общий объем час по УП</i>	180	180
<i>Всего аудиторных занятий, час, в том числе:</i>	72	18
- лекции	36	8
- семинарские занятия	36	10
- практические занятия		
- лабораторные занятия		
<i>Самостоятельная работа, час.</i>	108	162
Подготовка занятия семинарского типа	30	53
конспектирование первоисточников и другой учебной литературы, проработка учебного материала по конспектам, учебной и научной литературе	30	50
самостоятельное изучение вопросов по теме	21	50
выполнение курсовых проектов (работ)	-	-
подготовка к промежуточной аттестации	27	9
Зачеты, по семестрам,	-	-
Экзамены, по семестрам	5с	5с

4

Раздел 4. Содержание дисциплины (модуля) Управление персоналом в туризме, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Формируемые компетенции	Названия модулей и тем	Трудоёмкость по видам учебной работы					
		Общая трудоёмкость	Контактная работа				Самостоятельная работа
			лекции	семинарские	практические	лабораторные работы	
ОК-4 ПК-3	Тема 1. Управление человеческими ресурсами как единство методологии, науки и искусства						
	Очная форма обучения	16	4	4			8
	Заочная форма обучения	18	1	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 2. Персонал – важнейший фактор экономического успеха современной организации						
	Очная форма обучения	16	4	4			8
	Заочная форма обучения	18	1	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 3. Трудовой потенциал как экономическая категория и его место в системе оценок общественного производства						
	Очная форма обучения	16	4	4			8
	Заочная форма обучения	18	1	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 4. Кадровая политика организации Кадровая политика организации.						
	Очная форма обучения	16	4	4			8
	Заочная форма обучения	18	1	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 5. Кадровая служба персонала						
	Очная форма обучения	18	4	4			10
	Заочная форма обучения	18	1	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 6. Планирование потребности в персонале организации						
	Очная форма обучения	18	4	4			10

	Заочная форма обучения	18	1	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 7. Управление поведением персонала организации						
	Очная форма обучения	18	4	4			10
	Заочная форма обучения	17,5	0,5	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 8. Вознаграждение и оплата труда в организации						
	Очная форма обучения	18	4	4			9
	Очно-заочная форма	17,5	0,5	1			16
ОК-4 ПК-3	Тема 9. Деловая оценка персонала предприятия						
	Очная форма обучения	10	2	2			6
	Заочная форма обучения	13,5	0,5	1			12
ОК-4 ПК-3	Тема 10. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами						
	Очная форма обучения	8	2	2			4
	Заочная форма обучения	14,5	0,5	1			13
	Подготовка к промежуточной аттестации						
	Очная форма обучения	27					
	Заочная форма обучения	9					
	ИТОГО ЗА СЕМЕСТР:						
	Очная форма обучения	180	36	36			81
	Заочная форма обучения	180	8	10			157

Содержание дисциплины (модуля) Управление персоналом в туризме

Тема 1. Управление человеческими ресурсами как единство методологии, науки и искусства

Теория системы как основа системы категорий управления человеческими ресурсами. Синергия как важнейшее свойство системы. Понятие "управления". Организация управления в природной и социальной сферах. Основные категории управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом. Принципы, эволюция принципов управления персоналом фундаментальные принципы управления П. Друкера, основные функции (планирование, организация, мотивация, контроль) специальные функции управления персоналом, методы управления и маркетинг персонала персоналом. Категории информация, коммуникации, решение. Закон управленческого решения. Эволюция института службы кадров.

Тема 2. Персонал – важнейший фактор экономического успеха современной организации

Понятие о персонале. Персонал организации как объект управления: Иерархия персонала, социальные группы. Организационная структура персонала. Задачи управления персоналом. Классификация персонала. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.

Тема 3. Трудовой потенциал как экономическая категория и его место в системе оценок общественного производства

Трудовой потенциал как экономическая категория и его место в системе оценок общественного производства. Понятие трудового потенциала. Качества, определяющие трудоспособность персонала. Трудовой потенциал - обобщающий итоговый показатель личного фактора производства. Две группы человеческими ресурсами характеризующих трудовой потенциал. Блок-схема управления численностью и структурой персонала. Показатель развития трудового потенциала.

Методологические основы управления человеческими ресурсами. Концепция управления человеческими ресурсами, ее цели и составные части.

Тема 4. Кадровая политика организации Кадровая политика организации.

Содержание курса и задачи кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации. Диагностическая модель управления персоналом. Влияние воздействия внешних и внутренних факторов на кадровую политику организации.

Стратегия управления персоналом организации. Понятие стратегии управления персоналом. Этапы разработки стратегии организации. Модель стратегического управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Компетенция персонала как объект стратегического управления.

Тема 5. Кадровая служба персонала

Кадровая служба персонала. Понятие и задачи кадровой службы. Структура кадровой службы. Профессиональная квалификация работников кадровых служб. Понятие, цели, функции инновационно-кадрового менеджмента. Организационные формы кадровых нововведений.

Анализ и проектирование работ Анализ и проектирование работ. Закон единства анализа и синтеза. Алгоритмический анализ деятельности. Анализ заданий. Проектирование работ. Методика управленческого анализа и синтеза. Организационное проектирование системы управления персоналом.

Маркетинг персонала Маркетинг персонала. Маркетинг, как функция управления. Общая схема маркетинговой деятельности в области персонала. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинга персонала. Главные задачи персонал-маркетинга.

Тема 6. Планирование потребности в персонале организации

Планирование работы с персоналом организации. Цели и задачи кадрового планирования в организации. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.

Наем, отбор и прием персонала. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. Отбор кадров. Критерий отбора. Основные этапы решения проблемы подбора персонала исходя из моделей рабочих мест персонала. Прием на работу и его особенности. Примерная форма контракта. Достоинства и недостатки контракта.

Тема 7. Управление поведением персонала организации

Влияние социально-психологического климата на поведение и организацию труда персонала. Понятие социометрии. Социометрические измерения межличностных отношений в группе. Стресс. Управление стрессами. Понятие социального конфликта. Роль руководителя в разрешении социального конфликта. Профессиональная подготовка и переподготовка персонала (обучение). Понятие профессиональной подготовки. Планирование обучения. Виды обучения: внутрорганизационное, самоподготовка. Важнейшие методы обучения. Основные требования к работникам ОК, обеспечивающим эффективность обучения сотрудников. Преимущества и недостатки программ обучения. Планирование и развитие карьеры.

Мотивация персонала. Стимулирование труда в организации, управление трудовой мотивации. Регуляторы мотивации.

Тема 8. Вознаграждение и оплата труда в организации

Вознаграждение и оплата труда в организации. Принципы формирования доходов в рыночной экономике. Оценка работника и оплата труда. Сущность и структура оплаты труда. Принципы организации труда и заработной платы на предприятии.

Тема 9. Деловая оценка персонала предприятия

Деловая оценка персонала предприятия. Понятие деловой оценки персонала; задачи, решаемые при этом. Виды деловой оценки. Показатели деловой оценки персонала (три группы). Аттестация персонала. Балльная система оценки.

Тема 10. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами

Расчет перспективной потребности. Расчет "качества набора" персонала на примере оценки профессиональных качеств сотрудников службы

Особенности управления человеческими ресурсами за рубежом. Оценка эффективности отдельных элементов системы управления за рубежом. Особенность

Р

Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (Приложение №1)

Раздел 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

– Учебно-методические указания по организации самостоятельной работы студентов и проведению практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю) Управление персоналом в туризме.

Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля) Управление персоналом в туризме

7.1. Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) //Российская газета, № 237, 25.12.1993
2. Гражданский кодекс РФ, часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.
3. Гражданский кодекс РФ, часть вторая от 26.01.1996. № 14- ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1996, № 32, ст. 410.
4. Федеральный закон «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» от 24.11.1996 N 132-ФЗ //Собрание законодательства РФ, 02.12.1996, N 49, ст. 5491
5. Постановление Правительства РФ «О некоторых вопросах обеспечения безопасности туризма в Российской Федерации» от 03.03.2017 N 252 // Собрание законодательства РФ, 13.03.2017, N 11, ст. 1569
6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил выплаты туристу и (или) иному заказчику страхового возмещения по договору страхования ответственности туроператора или уплаты денежной суммы по банковской гарантии в случаях заключения туроператором более одного договора страхования либо более одного договора о предоставлении банковской гарантии или заключения туроператором договора либо договоров страхования и договора либо договоров о предоставлении банковской гарантии и внесении изменения в Правила оказания услуг по реализации туристского продукта» от 10.02.2017 N 167 // Собрание законодательства РФ, 20.02.2017, N 8, ст. 1240
7. Постановление Правительства РФ "Об утверждении Правил оказания услуг по реализации туристского продукта" от 18.07.2007 N 452 // Собрание законодательства РФ, 23.07.2007, N 30, ст. 3942
8. (ред. от 10.02.2017)

7.2. Основная литература:

1. Управление гостиничным предприятием: учебное пособие /Вакуленко Р. Я., Кочкурова Е. А. - М.: Логос. 2008. - 320 с. **

2. Управление организациями сфер услуг: учебное пособие. /Балаева О. Н., Предводителева М. Д. - М.: Издательский дом Высшей школы экономики. 2010. - 156 с. **

7.3. Дополнительная литература:

1. Туристический продукт. Замысел. Организация. Управление: учебное пособие. /Качмарек Я., Стасяк А., Влодарчик Б. - М.: Юнити-Дана. 2012. -496 с. **
2. Менеджмент туризма : Введение в дисциплину: учебно-методическое пособие /Левочкина Н. А. - М.: Директ-Медиа, 2013 г. - 95 с.**

* Библиотека РИЗП.

** ЭБС «КнигаФонд».

Раздел 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Государственная система правовой информации. Официальный интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru>.
2. Официальный портал правовой информации Ростовской области - <http://pravo.donland.ru>.
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Интегральный каталог образовательных Интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов - <http://window.edu.ru/window>.
4. Официальный портал Президента России – <http://kremlin.ru/regions>
5. Официальный сайт Государственной Думы – <http://www.duma.gov.ru>
6. Официальный сайт Комитета Государственной Думы по безопасности и противодействию коррупции – <http://www.komitet2-16.km.duma.gov.ru>.
7. Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации – <http://www.ksrf.ru>

Раздел 9. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) Управление персоналом в туризме

Освоение дисциплины (модуля) Управление персоналом в туризме основано на комплексном формировании заданных показателей компетенций, представляющих собой, соответствующие знания, умения и навыки. Показатели компетенций «Знать» формируются преимущественно на основе лекционного материала и частично в результате выполнения заданий на самостоятельную работу.

10

Показатели компетенций «Уметь» и «Владеть» формируются в результате выполнения практических заданий и в результате выполнения заданий на самостоятельную работу.

Целью семинарского занятия является проверка усвоения программного материала по дисциплине (модулю) Управление персоналом в туризме, осуществление контроля и помощи в организации самостоятельной работы студента.

На семинарском занятии закрепляется обучение студентов самостоятельной работе с литературой и вспомогательным материалом. Студенты вырабатывают навык исследования по проблемным вопросам.

Занятие проводится после прочитанной лекции по теме учебной программы. При подготовке к семинарским занятиям рекомендуется использовать как учебную литературу, нормативные акты, относящиеся к изучаемой теме.

Семинарское занятие включает доклады студентов по вопросам для самостоятельного изучения.

К самостоятельной работе студентов относится: конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала по конспектам, учебной и научной литературе; самостоятельное изучение вопросов по теме; выполнение курсовых проектов (работ); подготовка к промежуточной аттестации.

Раздел 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине(модулю) Управление персоналом в туризме, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем

лицензионное программное обеспечение:

Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис2013, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол User Gade.

1с: Зарплата и Управление Персоналом 8. 1с: Предприятие 8. 1с:Бухгалтерия 8.

профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Справочная Правовая Система КонсультантПлюс.
2. Бухгалтерская Справочная Система «Система Главбух»

Раздел 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) Управление персоналом в туризме.

Для материально-технического обеспечения дисциплины Управление персоналом в туризме используются специальные помещения РИЗП, представляющие собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения РИЗП укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийное оборудование).

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

Приложение №1
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Управление персоналом в туризме

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Управление персоналом в туризме

код и наименование направления подготовки (специальности)	43.03.02 Туризм
направленность (профиль)	Технология и организация туроператорских и турагентских услуг
Квалификация (степень) выпускника	Бакалавр

Ростов-на-Дону
2017 г.

РАЗДЕЛ 1.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер компетенции «ОК-4»	Формулировка компетенции «способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»		
Дисциплины (модули), формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (семестр)	
Индекс	Наименование	Очная форма	Заочная форма
Б1.Б.8	География	1-2	1-2
Б1.В.ОД.1	Человек и его потребности	5	6
Б1.В.ОД.6	Управление персоналом в туризме	5	5
Б1.В.ОД.13	Технологии делового общения	6	7
Б1.В.ОД.14	Профессиональная этика и этикет	2	3
Б3.Д.1	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	10

Номер компетенции «ПК-3»	Формулировка компетенции «готовностью к реализации проектов в туристской индустрии»		
Дисциплины (модули), формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (семестр)	
Индекс	Наименование	Очная форма	Заочная форма
Б1.Б.16	Туристско-рекреационное проектирование	2	3
Б1.В.ОД.6	Управление персоналом в туризме	5	5
Б2.П.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	6	6,8
Б2.П.3	Преддипломная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	8	10
Б3.Д.1	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	10

1.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Номер компетенции	Показатели оценивания компетенций (знания и (или) умения и (или) навыки и (или) опыт деятельности, формируемые данной компетенцией)	Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования		
		1-й уровень «УЗНА- ВАНИЕ» ¹	2-й уровень «ВОСПРО- ИЗВЕДЕНИЕ» ²	3-й уровень «ПРИ- МЕНЕНИЕ» ³
ОК-4	<i>знать.</i> Проектирование организационной структуры команды <i>уметь:</i> Осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования <i>владеть:</i> Способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности в команде на основе их делегирования	+	+	+
ПК-3	<i>знать.</i> Стратегию управления человеческими ресурсами <i>уметь:</i> Участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия направленные на ее реализацию <i>владеть:</i> Способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия направленные на ее реализацию	+	+	+

1.3. Шкала оценивания компетенций

Оценка за экзамен	Критерии оценивания компетенций
«Неудовлетворительно»	Студент не знает значительной части программного материала(менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.

¹ 1-й уровень «Узнавание» обеспечивается при следующих видах учебной деятельности: занятия лекционного типа; самостоятельная работа.

² 2-й уровень «Воспроизведение» обеспечивается при следующих видах учебной деятельности: занятия лекционного типа; занятия семинарского типа; самостоятельная работа; рефераты;

³ 3-й уровень «Применение» обеспечивается при следующих видах учебной деятельности: занятия лекционного типа; занятия семинарского типа; самостоятельная работа; рефераты; курсовые работы (проекты).

«Удовлетворительно»	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена на минимально допустимом уровне.
«Хорошо»	Студент показывает твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
«Отлично»	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Проверяемая компетенция ОК-4

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний:

1. Структура персонала организации.
2. Формы и методы обучения персонала (обучение на рабочем месте, обучение в не рабочего места).
3. Содержательные теории мотивации. Применение в практике управления персоналом.
4. Процессуальные теории мотивации. Применение в практике управления персоналом.
5. Кадровый аудит.
6. Проблемы карьеры и корректирующие меры по их устранению.

Тестовые задания:

1. Безработные - это:

- а - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;
- б - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;
- в - лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).

2. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):

- а - степень реализации организационной цели;
- б - уровень эффективности труда;
- в - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.

3. Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):

- а - различия в уровне экономической эффективности труда;
- б - различия в уровне социальной эффективности труда;
- в - финансовое положение предприятия; г - воля руководства предприятия.

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки умений:

1. Организация обучения персонала. Повышение квалификации, переквалификация.
2. Формы стимулирования персонала и компенсационный пакет работника.
3. Управление карьерой. Типы карьер. Модели человека в карьере.
4. Формирование кадрового резерва руководства организации. Принципы выдвижения. Этапы работы с резервом.
5. Кадровая политика. Ее виды.
6. Психологические методы управления персоналом. Психодиагностика.

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки навыков:

1. Оценка кандидатов на вакантную должность.
2. Управление профориентацией и адаптации персонала. Программа адаптации персонала в организации.
3. Деловая оценка персонала. Субъективные и объективные методы оценки.
4. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
5. Применение метода карьерограмм для планирования карьеры.
6. Управление конфликтами. Виды конфликта, структурная модель конфликта.

Проверяемая компетенция – ПК-3

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний:

1. Источники привлечения персонала (внешние и внутренние). Их преимущество и недостатки.
2. Концепция курса управления персоналом.
3. Планирование и прогнозирование потребностей в персонале (качественная и количественная потребность).
4. Этапы развития карьеры. Проблемы карьеры.
5. Трудовой потенциал организации. Структура трудового потенциала.

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки умений:

1. Функции отделов службы управления персоналом. Обеспечение реализации функций.
2. Маркетинг персонала. Основные направления персоналмаркетинга.
3. Набор, отбор, найм персонала. Этапы отбора, процедура. Эффективность отбора персонала.
4. Типы конфликтных личностей и рекомендации по общению в конфликте.
5. Процессуальная модель конфликта. Этапы конфликта. Стили конфликтного поведения.
6. Основные подходы к оценке деятельности службы управления персоналом.

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки навыков:

1. Построение системы управления персоналом организации. Принципы, организационная структура.
2. Стратегическое управление персоналом.
3. Аттестация персонала организации.
4. Высвобождение персонала. Виды высвобождения персонала. Этапы высвобождения.
5. Аутплейсмент. Этапы оказания помощи покидающим организацию. Виды аутплейсмента.
6. Расчет основных показателей эффективности работы, основных подразделений службы управления персоналом.

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя» (РИЗП)**



Утверждаю
Ректор РИЗП

Клю.н., доц., Паршина А.А.
27 июня 2019 г.

**Обновление основной профессиональной образовательной программы в части
содержания рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины (модуля)
(изменения и дополнения к рабочей программе)
на 2019/2020 учебный год**

В рабочую программу Управление персоналом в туризме
(наименование дисциплины (модуля))

для направления подготовки 43.03.02 Туризм
(код) наименование направления подготовки)

с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы
вносятся следующие изменения:

Содержание пункта рабочей программы до обновления	Содержание пункта рабочей программы после обновления
<p><i>Раздел 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем</i></p> <p align="center">лицензионное программное обеспечение: Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис2016, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол User Gade, программа для тестирования студентов MyTestx. 1с: Зарплата и Управление Персоналом 8. 1с: Предприятие 8. 1с:Бухгалтерия 8.</p> <p align="center">профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1.Профессиональная база данных, информационная справочная система «Гарант». 2.Справочная Правовая Система КонсультантПлюс. 3.Бухгалтерская Справочная Система «Система Главбух».</p>	<p><i>Раздел 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем</i></p> <p align="center">лицензионное программное обеспечение: Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис2016, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол User Gade, программа для тестирования студентов MyTestx. 1с: Зарплата и Управление Персоналом 8. 1с: Предприятие 8. 1с: Бухгалтерия 8. Операционная система для рабочих станций Linux Ubuntu x64</p> <p align="center">профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1.Профессиональная база данных, информационная справочная система «Гарант». 2.Справочная Правовая Система КонсультантПлюс.</p>

Обновления вносит _____ к.э.н., доц. Левчук В.В.
(подпись) (должность, Ф.И.О педагогического работника)

Рабочая программа переутверждена с учетом обновлений на заседании кафедры
Маркетинга № 11 от 26.06.2019 г.
(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Крамаренко Р.Р.
(подпись) (Ф.И.О)

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя» (РИЗП)



Утверждаю
Ректор РИЗП

К.Ю.Н. доц. Паршина А.А.
25 июня 2020 г.

**Обновление основной профессиональной образовательной программы в части
содержания рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины (модуля)
(изменения и дополнения к рабочей программе)
на 2020/2021 учебный год**

В рабочую программу Управление персоналом в туризме
(наименование дисциплины (модуля))

для направления подготовки 43.03.02 Туризм
(код) наименование направления подготовки)

с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы
вносятся следующие изменения:

Содержание пункта рабочей программы до обновления	Содержание пункта рабочей программы после обновления
Раздел 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Раздел 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем
лицензионное программное обеспечение: Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис2016, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол User Gade, программа для тестирования студентов My Testx, 1с: Зарплата и Управление Персоналом 8.1с: Предприятие 8.1с: Бухгалтерия 8. Операционная система для рабочих станций Linux Ubuntu x64. профессиональные базы данных и информационные справочные системы: Профессиональная база данных, информационная справочная система «Гарант». Справочная Правовая Система КонсультантПлюс.	лицензионное программное обеспечение: Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис2016, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол User Gade, программа для тестирования студентов My Testx, 1с: Зарплата и Управление Персоналом 8.1с: Предприятие 8.1с: Бухгалтерия 8. Операционная система для рабочих станций Linux Ubuntu x64. профессиональные базы данных и информационные справочные системы: Профессиональная база данных, информационная справочная система «Гарант». Справочная Правовая Система КонсультантПлюс. Бухгалтерская Справочная Система «Система Главбух».

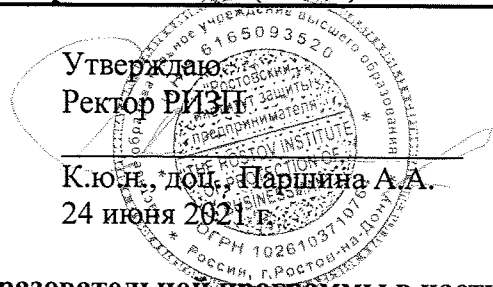
дополнения:

Обновления вносит к.э.н. доц. Левчук В.В.
(подпись) (должность, Ф.И.О педагогического работника)

Рабочая программа переутверждена с учетом обновлений на заседании кафедры
Маркетинг, реклама и туризм протокол № 10 от 25.05.2020 г.
(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой к.э.н., доц. Крамаренко Р.Р.
(подпись) (Ф.И.О)

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя» (РИЗП)**



**Обновление основной профессиональной образовательной программы в части
содержания рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины (модуля)
(изменения и дополнения к рабочей программе)
на 2021/2022 учебный год**

В рабочую программу Управление персоналом в туризме
(наименование дисциплины (модуля))

для направления подготовки 43.03.02 Туризм
(код) наименование направления подготовки)

с учетом заключения договора №147-09/2020 об оказании информационных услуг от 22 сентября 2020 г. по предоставлению доступа к ЭБС «Университетская библиотека онлайн» и договора о сотрудничестве с ООО «Софттех» от 03.03.2021 вносятся следующие изменения:

Содержание пункта рабочей программы до обновления	Содержание пункта рабочей программы после обновления
<p>Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)</p> <p>7.1. Основная литература: 1. Управление гостиничным предприятием: учебное пособие /Вакуленко Р. Я., Кочкурова Е. А. - М.: Логос. 2008. - 320 с. **</p> <p>Управление организациями сфер услуг: учебное пособие. /Балаева О. Н., Предводителева М. Д. - М.: Издательский дом Высшей школы экономики. 2010. - 156 с. **</p> <p>7.2. Дополнительная литература: 1. Туристический продукт. Замысел. Организация. Управление: учебное пособие. /Качмарек Я., Стасяк А., Влодарчик Б. - М.: Юнити-Дана. 2012. -496 с. **</p> <p>Менеджмент туризма : Введение в дисциплину: учебно-методическое пособие /Левочкина Н. А. - М.: Директ-Медиа, 2013 г. - 95 с.**</p> <p>* Библиотека РИЗП. ** ЭБС «Университетская библиотека онлайн».</p>	<p>Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)</p> <p>7.1. Основная литература: 1.Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308 **</p> <p>7.2. Дополнительная литература: 1.Десслер, Г. Управление персоналом : учебное пособие : [16+] / Г. Десслер ; пер. Д. П. Конькова. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445825 **</p> <p>2.Локтюхина, Н. В. Практикум по дисциплине «Основы управления персоналом» : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 85 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574370 **</p> <p>3.Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : [16+] / В. В. Авдеев. – эл. изд. – Москва : Финансы и статистика, 2021. – 960 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=68925 **</p>

	<p>* Библиотека РИЗП.</p> <p>** ЭБС «Университетская библиотека онлайн».</p>
<i>Раздел 10.</i>	<i>Раздел 10.</i>
<p>Лицензионное программное обеспечение: Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис 2016, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол UserGade, программа для тестирования студентов MyTestx.1c: Зарплата и Управление Персоналом 8.1c: Предприятие 8.1c: Бухгалтерия 8.</p> <p>профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 13. Профессиональная база данных, информационная справочная система «Гарант». 14. Справочная Правовая Система Консультант Плюс. 15. Бухгалтерская Справочная Система «Система Главбух».</p>	<p>Лицензионное программное обеспечение: Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис 2016, Антивирусная программа Nod 5 academic, Интернет прокси сервер + фаервол UserGade, программа для тестирования студентов MyTestx.1c: Зарплата и Управление Персоналом 8.1c: Предприятие 8.1c: Бухгалтерия 8, 1 c: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.</p> <p>профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 13. Профессиональная база данных, информационная справочная система «Гарант». 14. Справочная Правовая Система Консультант Плюс. 15. Бухгалтерская Справочная Система «Система Главбух».</p>

и дополнения:

Дополнить рабочую программу по дисциплине (модулю) разделами:

Раздел 12. Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Исходя из психофизического развития и состояния здоровья студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в студенческой группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и дидактические материалы.

Обучение студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением дистанционных технологий.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.

Раздел 13. Реализация образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий

Согласно части 2 статьи 16 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ возможна реализация в образовательных организациях образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий.

При реализации дистанционного обучения образовательная организация обеспечивает функционирование электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет", а также освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Организация предоставляет учебно-методическую помощь обучающимся, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий.

Организация самостоятельно определяют объем аудиторной нагрузки и соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, и учебных занятий с применением дистанционных образовательных технологий.

Обновления вносит _____ к.э.н., доц. Левчук В.В.
(подпись) (должность, Ф.И.О педагогического работника)

Рабочая программа переутверждена с учетом обновлений на заседании кафедры «Маркетинг, реклама и туризм» протокол № 10 «24» мая 2021 г.
(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доц. Крамаренко Р.Р.
(подпись) (Ф.И.О)