

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8c5b1e90993f6051

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

18.11.2019 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Ергунова О.Т.

Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования

15 января 2020 г.

протокол № 3

Председатель



(подпись)

Карх Д.А.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Управление персоналом в туризме
Направление подготовки	43.03.02 Туризм
Профиль	Туризм
Форма обучения	очная
Год набора	2020

Разработана:
Доцент, к.п.н.
Охрименко Елена Ивановна

Екатеринбург
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	5
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	14
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	16

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 43.03.02 Туризм (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017г. №516)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом в туризме» является формирование целостной системы знаний о моделях, подходах и методах управления персоналом на предприятиях туристской индустрии на различных этапах их жизненного цикла.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Экзамен	216	60	20	40	120	6

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-2 Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	ИД-1.ОПК-2 Знать: цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы. Уметь: Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской сферы Иметь навыки: Осуществления контроля деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
---------------------------------	-----------------------------------

ПК-1 организовать исполнителей, решения об организации туристской деятельности	Способен работу принимать организации	ИД-1.ПК-1 Знать: Основы организации деятельности объектов туристской инфраструктуры; Уметь: осуществлять планирование и организацию деятельности департаментов (служб, отделов) объектов туристской инфраструктуры; Иметь навыки: использования стратегических и тактических методов анализа потребности департаментов (служб, отделов) объектов туристской инфраструктуры.
--	--	---

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)					
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия			
Семестр 5		186						
Тема 1.	Предмет дисциплины «Управление персоналом в туризме» и особенности ее изучения. Корпоративная культура и миссия	14	2		2	10		
Тема 2.	Персонал туристского предприятия как объект управления. Основные подходы к управлению персоналом с учетом социальной политики	13	1		2	10		
Тема 3.	Кадровая стратегия и кадровая политика в туризме. Теория человеческого капитала	20	4		6	10		
Тема 4.	Планирование персонала. Профессиональная деятельность менеджера по персоналу	11	1		2	8		
Тема 6.	Процедуры и методы набора персонала	13	1		2	10		
Тема 7.	Адаптация новых работников на предприятии.	11	1		2	8		
Тема 8.	Профессиональное обучение Принятие управленческих кадровых решений	14	2		2	10		
Тема 9.	Оценка персонала. Аттестация персонала	11	1		2	8		
Тема 10.	Мотивация персонала	12	2		2	8		
Тема 11.	Управление деловой карьерой. Процесс повышение квалификации персонал в турфирме	13	1		4	8		
Тема 12.	Экономическая эффективность мероприятий по управлению персоналом	11	1		2	8		
Тема 13.	Психологические и социальные аспекты управления персоналом	15	1		4	10		
Тема 14.	Управление персоналом в системе современного менеджмента	15	1		2	12		
Тема 15.	Учет и контроль результатов труда работников туристских организаций	13	1		4	8		

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
темы 1,3,13	ситуационные задачи (Приложение 4)	конкретные задачи на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний.	правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота; знание учебного материала
темы 2,5,6	тест 2 (Приложение 4)	тематические вопросы для закрепления материала (10 вопросов)	аргументированность ответов; знание материала.
темы 4,7,8	тест 1 (Приложение 4)	тематические вопросы для закрепления материала (30 вопросов)	аргументированность ответов; знание материала.
темы 9, 10, 11, 12	тест 3 (Приложение 4)	тематические вопросы для закрепления материала (30 вопросов)	аргументированность ответов; знание материала.
темы 14.15	Вопросы (Приложение 4)	тематические вопросы для устного опроса	правильность и обоснованность ответов
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
5 семестр (Эк)	Экзаменационные билеты (Приложение 5)	2 теоретических вопроса и 1 практическое задание	5 баллов.

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Предмет дисциплины «Управление персоналом в туризме» и особенности ее изучения. Корпоративная культура и миссия туристской организации</p> <p>Цели и задачи изучения курса «Управление персоналом в туризме», его место в системе специальных дисциплин и связь с другими дисциплинами. Предмет, структура и содержание дисциплины. Персонал и его роль в процессе оказания услуг. Цели, функции, методы управления персоналом. История возникновения и развития корпоративной культуры. Целесообразность формирования корпоративной культуры организации. Виды, структура и механизмы формирования корпоративной культуры. Тенденции развития современной корпоративной культуры. <u>Особенности формирования корпоративной культуры в туристских фирмах. Миссия туристской</u></p>
<p>Тема 2. Персонал туристского предприятия как объект управления. Основные подходы к управлению персоналом с учетом социальной политики государства</p> <p>Аксиомы управления персоналом. Эволюция концепций персонал - менеджмента.</p> <p>Характеристика персонала туристского предприятия, требования, предъявляемые к нему. Закономерности и принципы управления персоналом в туризме.</p> <p>Экономический подход. Органический подход. Гуманистический подход. Организационные <u>культуры как объект управленческой деятельности. Сравнительная оценка этих подходов</u></p>
<p>Тема 3. Кадровая стратегия и кадровая политика в туризме.</p> <p>Теория человеческого капитала</p> <p>Сущность и содержание кадровой политики. Кадровый менеджмент как система поддержки организационных стратегий. Кадровая стратегия, ее содержание, основные элементы и составляющие. Формирование кадровой политики. Типы кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Кадровая политика и корпоративная культура предприятия. Кадровая стратегия и кадровые мероприятия. Концепция «человеческого капитала». Концепция «человеческих ресурсов». Измерение индивидуальных способностей работника». Стохастическая позиционная <u>модель</u></p>
<p>Тема 4. Планирование персонала. Профессиональная деятельность менеджера по персоналу</p> <p>Процесс планирования персонала. Планирование количественной потребности в персонале. Планирование качественной потребности в персонале. Бюджетирование в кадровом менеджменте. Роль кадровой службы туристского предприятия и линейных руководителей в планировании персонала.</p> <p>Понятие кадрового менеджмента. Основные и ключевые роли менеджера по персоналу в организации. Деятельность кадрового менеджера по адаптации персонала в организации. Этика <u>профессиональной деятельности менеджера по персоналу.</u></p>
<p>Тема 5. Служба управления персоналом туристского предприятия.</p> <p>Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом. Критерии отбора. Внешний и внутренний набор. Объявление о вакансиях. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Методы отбора: анкетирование, тесты, интервью, испытания. Решение о приеме кандидата на работу. <u>Психологический контракт. Эффективность процесса поиска и отбора персонала.</u></p>
<p>Тема 6. Процедуры и методы набора персонала</p> <p>Цели адаптации новых работников. Аспекты адаптации. Структура и содержание процесса адаптации. Показатели успешности процесса адаптации. Кадровое планирование. Методы кадрового планирования. Планирование профессионального состава. Расчет плановой дополнительной <u>потребности в кадрах</u></p>
<p>Тема 7. Адаптация новых работников на предприятии.</p> <p>Место профессионального обучения в управления персоналом. Содержание процесса профессионального обучения. Принципы и методы профессионального обучения. Оценка эффективности профессионального обучения.</p> <p>Сущность принятия управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений. Основные понятия процесса принятия управленческих решений. Социальная управление и кадровая политика. Влияние кадровых решений на эффективность управления компанией.</p>

<p>Тема 8. Профессиональное обучение Принятие управленческих кадровых решений Понятие мотивации. Основные потребности человека. Основные принципы, лежащие в основе трудовой мотивации. Удовлетворенность трудом и рабочие показатели. Компенсационный пакет: содержание, структура, создание. Методы нематериального стимулирования. Организационная приверженность и ее формирование. Оценка эффективности мотивации персонала. Мотивационный процесс. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Современные подходы к мотивации персонала в туристских организациях.</p>
<p>Тема 9. Оценка персонала. Аттестация персонала Цели и задачи системы оценки персонала. Общие требования к системе оценки персонала. Критерии оценки и стандарты работы. Методы оценки работы персонала. Построение системы аттестации. Аттестационное собеседование. Поведенческие и этические аспекты при оценке персонала и проведении аттестации. Этапы аттестации персонала. Принципы, используемые в аттестации персонала. Состав Аттестационной комиссии. Проведение аттестационного собеседования и задачи аттестационного собеседования. Мероприятия по завершению аттестации работников.</p>
<p>Тема 10. Мотивация персонала Понятие, этапы и виды карьеры. Цели работника и управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения. Работа с кадровым резервом. Высвобождение персонала. Теоретические аспекты обучения и повышения квалификации кадров. Развитие деловой карьеры. Повышение квалификации персонала как условие развития туристских организаций. Подготовка и переподготовка персонала. Обучение вторым специальностям и повышение квалификации. Планирование и управление процессами профессионального обучения персонала.</p>
<p>Тема 11. Управление деловой карьерой. Процесс повышение квалификации персонал в турфирме Набор персонала. Технологии подбора. Реинжиниринг должностных инструкций. Методы отбора персонала.</p>
<p>Тема 12. Экономическая эффективность мероприятий по управлению персоналом Экономические и социальные аспекты эффективности работы с персоналом. Система экономических показателей эффективности управления персоналом, показатели. Технология анализа и оценки эффективности управления персоналом. Затраты на персонал. Методы их нормирования, планирования и анализа. Предоставление льгот по причине профессиональных заболеваний и травматизма.</p>
<p>Тема 13. Психологические и социальные аспекты управления персоналом Аспекты управления персоналом. Социальное управление. Личность как субъект управления. Социально-психологические методы управления. Рекомендации по использованию социально-психологических методов управления в туризме.</p>
<p>Тема 14. Управление персоналом в системе современного менеджмента Роль и место службы управления персоналом в системе управления туристским предприятием. Цели, функции, права службы управления персоналом; взаимодействие с другими структурными подразделениями предприятия. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение подсистемы управления персоналом. Парадигмы управления персоналом в XX в. Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент: вызовы XXI в.</p>
<p>Тема 15. Учет и контроль результатов труда работников туристских организаций Организация контроля за деятельностью сотрудников на предприятиях сервиса и туризма. Особенности технологии управления персоналом на предприятиях индустрии сервиса и туризма. Определение качественной потребности в персонале. Матрица бизнес-процессов. Выбор источника привлечения кандидатов. Размещение информации о вакансии.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Предмет дисциплины «Управление персоналом в туризме» и особенности ее изучения. Корпоративная культура и миссия туристской организации
Формирование кадровой политики. Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
Особенности управления персоналом в туристско-экскурсионной сфере. Профессионализм персонала туристской фирмы. Влияние качества работы персонала на формирование имиджа фирмы.

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

1. Что входит в понятие кадровой политики?
2. Как формируется кадровая стратегия?
3. Как влияет на кадровую политику имидж турфирмы?
4. Зависит ли от профессионализма персонала реализация кадровой стратегии?

Тема 2. Персонал туристского предприятия как объект управления. Основные подходы к управлению персоналом с учетом социальной политики государства
Кадровая стратегия и кадровая политика туристского предприятия
Форма проведения семинара – вопросно-ответная (предполагает совместное обсуждение в студенческой группе сформулированных в плане семинара проблем).

Формирование кадровой политики. Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
Особенности управления персоналом в туристско-экскурсионной сфере. Профессионализм персонала туристской фирмы. Влияние качества работы персонала на формирование имиджа фирмы.

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

1. Что входит в понятие кадровой политики?
2. Как формируется кадровая стратегия?
3. Как влияет на кадровую политику имидж турфирмы?
4. Зависит ли от профессионализма персонала реализация кадровой стратегии?

Тема 3. Кадровая стратегия и кадровая политика в туризме.

Теория человеческого капитала

Планирование персонала. Разработка должностных инструкций

Форма проведения занятия - практикум

Разработка профессиограммы. Провести анализ выполнения должностных обязанностей персонала туристской фирмы и разработать должностную инструкцию на новое рабочее место в туристской организации, например, менеджера по продажам.

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

1. Для какой цели необходимо строить профессиограммы?
2. Какие основные разделы содержит должностная инструкция?
3. Что такое штатное расписание?
4. Какие факторы важно учитывать при планировании персонала?

Тема 4. Планирование персонала. Профессиональная деятельность менеджера по персоналу
Обеспечение туристского предприятия персоналом. Анализ кадровой ситуации на туристском рынке России

Форма проведения занятия – составление схем и графиков

Привлечение кандидатов на работу в организацию. Оценка источников привлечения кандидатов. Объявление о вакансиях. Анкета. Тесты для проверки профессиональных знаний. Вопросы к претенденту на должность.

Вопросы для закрепления теоретических знаний:

1. Объясните понятие «качественная оценка потребности в персонале»
2. Охарактеризуйте понятие «дополнительная потребность в персонале».
3. Объясните, с какой целью проводится анализ кадровой ситуации в регионе?
4. С какой целью проводится анализ деятельности?
5. Какие стадии анализа деятельности можно выделить?
6. Какие факторы внешней среды влияют на процесс набора кандидатов?
7. Охарактеризуйте источники внутреннего и внешнего найма.
8. Как оценить качество набора?
9. Какие методы используются при оценке кандидатов?
10. Назовите известные вам парадигмы конкурсного набора
11. Охарактеризуйте этапы адаптации сотрудника в организации

Тема 5. Служба управления персоналом туристского предприятия.

Адаптация новых работников на предприятии. Цели и факторы повышения производительности труда

Форма проведения занятия – интерактивная работа

Разработка памятки новому сотруднику. Произвести оценку качества и количества рабочей силы. Оценить кадровый резерв.

Контрольные вопросы:

1. Объясните понятие «работоспособность персонала».
2. На каких стадиях развития организации обостряется задача повышения производительности труда?
3. Какие методы нормирования труда вы знаете?
4. Назовите известные вам методы оценки труда.
5. Какие элементы аттестации должны использоваться при ее проведении?
6. Как вы понимаете карьеру?
7. Назовите этапы карьеры.
8. Какие этапы профессионального развития проходит специалист?
9. Какие компоненты должна включать материальная часть стимулирования труда?

Тема 6. Процедуры и методы набора персонала

Оценка персонала

Форма проведения занятия – расчет и анализ показателей.

Традиционные методы оценки персонала. Современные методы оценки персонала. «Тайный гость» как метод оценки персонала в туризме.

Для закрепления знаний важно ответить на следующие вопросы:

1. Какие традиционные методы оценки персонала применяют в турфирме?
2. Назовите современные методы оценки персонала
3. В чем преимущества метода «Тайный гость»?

<p>Тема 7. Адаптация новых работников на предприятии. Профессиональное обучение.Методика кадрового обучения Форма проведения занятия – решение задач Обучение на рабочем месте.Обучение вне рабочего места. Основные методы обучения персонала. Определить потребность в персонале на основе различных методов. Вопросы для обсуждения: 1. Цели кадрового планирования. 2. Виды кадрового планирования. 3. Методы планирования потребности в персонале. 4. Процесс кадрового планирования. 5. Система анализа содержания работ. 6. Анализ кадрового потенциала</p>
<p>Тема 8. Профессиональное обучение Принятие управленческих кадровых решений Мотивация персонала Форма проведения занятия – дискуссия Сравнительный анализ структуры компенсационных пакетов в туристских предприятиях. Практическое применение мотивационных теорий. Вопросы для закрепления теоретических знаний: 1. Какие методы мотивации персонала Вы знаете? 2. Какую из теорий мотивации можно применять в управлении персоналом турфирмы? 3. Каков состав компенсационного пакета? 4. Какие способы моральной мотивации вы знаете?</p>
<p>Тема 9. Оценка персонала. Аттестация персонала Управление деловой карьерой Форма проведения занятия – проектирование. «Якоря» карьеры. Система служебно-профессионального продвижения в туристских предприятиях. «Правильное» увольнение.Моделирование карьеры работника турбизнеса</p> <p>Для закрепления знаний важно ответить на следующие вопросы: 1. Что подразумевают под термином «Якоря карьеры»? 2. Как организована деятельность службы профессионального продвижения? 3. Этапы деловой карьеры в туристских организациях. 4. Смоделировать процесс карьеры менеджера по персоналу туристской организации</p>
<p>Тема 10. Мотивация персонала Служба управления персоналом туристского предприятия Форма проведения занятия – анализ ситуации. Взаимодействие службы управления персоналом с другими подразделениями предприятия.Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение подсистемы управления персоналом.Проанализировать процессы реорганизации туристской организации. Контрольные вопросы: 1. Почему проблема реорганизации так важна для российских предприятий? 2. Назовите стратегии и методы реорганизации. 3. Сравните стратегии реорганизации, назовите их преимущества и недостатки. 4. Какие этапы реорганизации могут быть выделены? 5. Что такое организационно-кадровый аудит? Каковы его цели? 6. Что включает (предполагает) анализ оценки кадрового потенциала предприятия?</p>
<p>Тема 11. Управление деловой карьерой. Процесс повышение квалификации персонал в турфирме Повышение производительности труда в туристской организации Форма проведения занятия – решение задач. Способы определения производительности труда. Пути повышения производительности труда. Экстенсивные и интенсивные методы повышения производительности труда. Вопросы для закрепления знаний: 1. Как рассчитать производительность труда в туристской организации? 2. Что означает экстенсивное повышение производительности труда? 3. Почему интенсивные методы нашли применение в туристской индустрии?</p>

Тема 12. Экономическая эффективность мероприятий по управлению персоналом
Разработка мероприятий по экономии фонда зарплаты

Форма проведения занятия – анализ ситуаций.

Анализ эффективности использования труда и заработной платы. Анализ себестоимости и затрат. Анализ прибыли и рентабельности. Анализ системы заработной платы.

Вопросы для контроля:

1. Какую роль играет заработная плата в управлении персоналом и становлении кадрового менеджмента?
2. Каковы основные формы заработной платы для эффективного управления персоналом используют в XXI в.?
3. Перечислите основные элементы заработной платы в туристской организации.
4. Как формируется фонд оплаты труда в туристских организациях?

Тема 13. Психологические и социальные аспекты управления персоналом

Анализ конфликтных ситуаций.

Форма проведения занятия – кейс.

Конфликтологические основы кадрового менеджмента. Конфликт в организации. Конфликт как инструмент развития

Контрольные вопросы:

1. Может ли организация быть бесконфликтной?
2. Какие конфликты возникают при неоптимизированной структуре?
3. Будет ли бесконфликтной организация с оптимизированной структурой?
4. Почему руководитель организации является не только координатором конфликтного взаимодействия, но и генератором новых конфликтов?
5. Почему инновация всегда приводит к конфликту?
6. Каковы признаки эффективного межгруппового сотрудничества?
7. Каким образом моббинг снижает организационную и экономическую эффективность фирмы?
8. Каковы возможные варианты развития управленческой ситуации при моббинге?

Тема 14. Управление персоналом в системе современного менеджмента

Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу в туристской организации

Форма проведения занятия – дискуссия

Особенности делового этикета в туризме. Деловой этикет в деятельности туристского предприятия.

Принципы делового этикета в туризме

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные категории профессиональной этики.
2. Какие моральные качества личности расцениваются как ее профессиональные качества?
3. В чем заключаются специфические особенности профессиональной этики менеджера по персоналу?
4. В чем выражается противоречие между должным и сущим для представителей делового мира: управляющих, руководителей, специалистов по кадровой работе, предпринимателей?
5. Из чего складывается и от чего зависит моральный климат в организации?
6. Каковы способы рационального оправдания безнравственного поведения в сфере деловых взаимоотношений?
7. В чем состоит этическое содержание требований делового этикета?

Тема 15. Учет и контроль результатов труда работников туристских организаций
. Оценка экономической эффективности управления персоналом

Форма проведения семинара – ролевая игра-«Менеджер».

Задание: изучить сценарий игры и подготовить ответы на вопросы.

Вопросы для обсуждения:

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации менеджер и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации? Сформулируйте новые требования к персоналу с учетом задач развития предприятия.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Предмет дисциплины «Управление персоналом в туризме» и особенности ее изучения.
Корпоративная культура и миссия туристской организации

1. Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. Предложите несколько вариантов формулировок миссии туристской фирмы.

выполнение задания

Тема 2. Персонал туристского предприятия как объект управления. Основные подходы к управлению персоналом с учетом социальной политики государства

Провести оценку личностных и профессиональных параметров для определения эффективной деятельности руководителя кадровой службы.

Тема 3. Кадровая стратегия и кадровая политика в туризме.

Теория человеческого капитала

1. Предложите несколько вариантов кадровой политики туристской фирмы.
2. Назовите отличия кадровой политики зарубежных и отечественных туристских организаций

Тема 4. Планирование персонала. Профессиональная деятельность менеджера по персоналу

1. Представить историю развития нескольких туристских фирм и провести сравнительный анализ их кадрового обеспечения.
2. выбрать аналитические методы наиболее подходят для исследования кадров конкурентов

Тема 5. Служба управления персоналом туристского предприятия.

Представьте 2-3 организационные структуры и должностные обязанности менеджера по персоналу.

Тема 6. Процедуры и методы набора персонала

1. Предложите методы планирования персонала туристской фирмы.
2. Спланировать набор персонала по внешним источникам.

Тема 7. Адаптация новых работников на предприятии.

1. Оцените инновационный потенциал туристской фирмы;
2. Предложите инновационный проект или новый турпродукт.
3. Приведите примеры нововведений в управлении персоналом турфирмы.

Тема 8. Профессиональное обучение Принятие управленческих кадровых решений

1. Сформировать систему поощрений персонала турфирмы
2. Назовите принципы разработки мотивационных программ

Тема 9. Оценка персонала. Аттестация персонала

Составить взаимосвязь целей и методов оценки качества работы служб, отделов и отдельных сотрудников.

Тема 10. Мотивация персонала

Разработать программу обучения работников турфирмы

Тема 11. Управление деловой карьерой. Процесс повышение квалификации персонал в турфирме

1. Проведите планирование численности и структуры персонала туристской фирмы.
2. Определить текучесть кадров.

<p>Тема 12. Экономическая эффективность мероприятий по управлению персоналом</p> <p>1. Провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов туристской фирмы.</p> <p>2. Назовите основные показатели оценки эффективности управления персоналом в туризме</p>
<p>Тема 13. Психологические и социальные аспекты управления персоналом</p> <p>1. Оценить методы и стили управления на конкретном предприятии туристской индустрии</p> <p>2. Назовите основные причины конфликтов в туризме.</p>
<p>Тема 14. Управление персоналом в системе современного менеджмента</p> <p>Представить одну из наиболее распространенных информационных технологий управления персоналом туристской фирмы. Составьте схему движения информационных потоков в турфирме.</p>
<p>Тема 15. Учет и контроль результатов труда работников туристских организаций</p> <p>1. Разработать программу формирования лояльности персонала туристской фирмы</p> <p>2. Оценить степень лояльности персонала.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Учебным планом не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрены

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрены

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ
<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Карташова Л. В.. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]:учебник. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 235 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=648501>

2. Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В., Еремин В. И.. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]:учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент», 41.03.06 «Публичная политика и социальные науки» (квалификация (степень) «бакалавр»). - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 272 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=939543>

3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ворожейкин И. Е., Гурова Е. В., Захаров Д. К., Ивановская Л. В., Каштанова Е. В., Коновалова В. Г., Ловчева М. В., Митрофанова Е. А., Кибанов А. Я.. Управление персоналом организации:учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций", "Управление персоналом", "Экономика труда". - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 694 с.

4. Егоршин А. П.. Основы управления персоналом:учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом". - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 352 с.

Дополнительная литература:

1. Кибанов А. Я., Шаталова Н. И., Кириллов А. В., Коновалова В. Г., Дуракова И. Б., Кибанов А. Я.. Управление персоналом в России: парадигмы и практика:монография. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 154 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации:текст с изменениями и дополнениями на 20 мая 2018 года. - Москва: ЭКСМО, 2018. - 336 с.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2016. Акт предоставления прав № Tr060590 от 19.09.2017. Срок действия лицензии 30.09.2020.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

-Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 194-У-2019 от 09.01.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2020

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия обеспечивающие тематические иллюстрации