

МИНОБРНАУКИ 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

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 2023

«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 31.03.2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Цель и задачи дисциплины	Error! Bookmark not defined.
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	Error! Bookmark not defined.
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы ...	Error! Bookmark not defined.
2. Структура дисциплины.....	Error! Bookmark not defined.
3. Содержание дисциплины	Error! Bookmark not defined.
4. Образовательные технологии	Error! Bookmark not defined.
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Система оценивания	Error! Bookmark not defined.
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	Error! Bookmark not defined.
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	Error! Bookmark not defined.
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Error! Bookmark not defined.
6.1 Список источников и литературы	Error! Bookmark not defined.
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Error! Bookmark not defined.
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	14
9. Методические материалы	Error! Bookmark not defined.
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий... ..	Error! Bookmark not defined.
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ	19
9.3 Иные материалы.....	21
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	22

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. Уметь: использовать дистанционные технологии для совершенствования навыков персонала. 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. Уметь: проводить анализ материально-технических ресурсов, необходимых для организации повышения квалификации персонала предприятий сферы туризма 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.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Понятие, цели и формы развития кадровых ресурсов	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.
2.	Теоретико-методологические основы развития личности	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. 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, влияющие на изменение качества рабочей силы. Сила воздействия факторов.

		<p>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>
3.	<p>Организация обучения, адаптация и проведение аттестации персонала</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>
4.	<p>Система непрерывного обучения персонала</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>
5.	<p>Конфликт и командная работа как инструменты развития персонала</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 организации. Типы управления конфликтами в организации. Методы управления конфликтами.</p>

		Развитие персонала в процессе командной работы. Командная работа. Развитие персонала в команде. Типология команд. Типология командных ролей. Позитивные и негативные роли в команде.
6.	Результаты и оценка эффективности развития персонала	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. Цель оценки эффективности развития персонала организации.

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			D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

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 выставляются 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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ 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>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются 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 выставляются 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.

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

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

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION



Federal State Budgetary Educational Institution
higher education
Russian State University for the Humanities
(RSUH Federal State Budgetary Educational Institution OF Higher Education)

HISTORICAL AND ARCHIVAL INSTITUTE

FACULTY OF ORIENTAL STUDIES AND SOCIAL AND COMMUNICATION SCIENCES

Department of Public Relations, Tourism and Hospitality

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

43.04.02-Tourism

Code and name of the training area / specialty

Cultural Heritage Management and Sustainable Tourism

Name of the orientation (profile)

Higher education level: *Master's degree*

Form of training: *full-time*

"Human resources development"

Compiled by:

Senior Lecturer of the Department of Public Relations, Tourism and Hospitality

A. R.Akramov

APPROVED

Department protocol

№ 8 of 31.03.2023

TABLE OF CONTENTS

1. Explanatory note	Error! Bookmark not defined.
1.1. Purpose and objectives of the discipline.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. List of planned results of training in the discipline, correlated with indicators of achievement of competencies	Error! Bookmark not defined.
1.3. Place of the discipline in the structure of the educational program...	Error! Bookmark not defined.
2. Discipline structure	Error! Bookmark not defined.
3. Discipline content.....	Error! Bookmark not defined.
4. Educational technologies.....	Error! Bookmark not defined.
5. Evaluation of planned learning outcomes	Error! Bookmark not defined.
5.1 Rating system.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Evaluation criteria for the discipline.....	Error! Bookmark not defined.
5.3 Evaluation tools (materials) for current monitoring of academic performance, intermediate certification of students in the discipline.....	Error! Bookmark not defined.
6. Educational, methodological and informational support of the discipline..	Error! Bookmark not defined.
6.1 References and sources	Error! Bookmark not defined.
6.2 List of resources of the Internet information and telecommunications network. ...	Error! Bookmark not defined.
6.3 Professional databases and reference systems	13
7. Logistics of the discipline	13
8. Providing an educational process for people with disabilities and disabled.....	10
9. Methodological materials.....	Error! Bookmark not defined.
9.1 Seminar/ practical/ laboratory lesson plans	Error! Bookmark not defined.
9.2 Guidelines for the preparation of written works	19
9.3 Other content.....	21
Appendix 1. Abstract of the discipline's work program	22

1. Explanatory note

1.1. Purpose and objectives of the discipline

The purpose of the discipline is to acquire students' skills in understanding 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.

The course is taught in a foreign language.

1.2. List of planned results of training in the discipline (*module*), correlated with indicators of achievement of competencies

Competence (code and name)	Competence indicators (code and name)	Learning outcomes
UK-6 Able to determine and implement priorities of their own activities and ways to improve them on the basis of self	UK-6.3 Assesses the requirements of the labor market and offers of educational services to build the trajectory of their own professional growth	<i>Know: current requirements of the labor market in the field of tourism.</i> <i>Be able to: build a trajectory in the direction of growth.</i> <i>Possess: skills to determine your own potential for successful implementation of your own career activities.</i>
	UK-6.5 Chooses health-saving technologies for maintaining a healthy lifestyle, taking into account the physiological characteristics of the body	<i>Know: the characteristics of your own body for the successful observance of a healthy lifestyle.</i> <i>Be able to: use health-saving technologies and implement their dissemination among the surrounding people</i> <i>Possess: skills to improve your own activities in any area of life.</i>
PC-1 Proficiency in 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-1.3 Monitors and evaluates the quality and effectiveness of the work of the personnel of the enterprise of the tourism industry	<i>To know: features of the functioning of the personnel and labor market.</i> <i>Be able to: evaluate the quality and effectiveness of the work of the personnel of the enterprise of the tourism industry</i> <i>Possess: the skills of constructive criticism for effective adjustment of the work of the staff of a tourist organization.</i>
PC-5 Able to apply remote	PC-5.1 Demonstrates skills in	<i>Know: methods of staff training using remote technologies.</i>

technologies for advanced training of personnel of tourism enterprises in the regions and / or tourist clusters	analyzing remote technologies for staff development	<i>Be able to: use remote technologies to improve staff skills. Possess: creative thinking skills to implement interesting projects in the framework of staff development.</i>
	<i>PC-5.2</i> Demonstrates the ability to analyze the material and technical resources necessary for organizing professional development of personnel of tourism enterprises in regions and / or tourist clusters through the use of remote technologies	<i>To know: know the composition of material and technical resources necessary for professional development of personnel. Be able to: analyze the material and technical resources necessary for the organization of advanced training of personnel of tourism enterprises Possess: the ability to conduct the negotiation process to achieve the most effective result in the field of personnel training.</i>

1.3. Place of the discipline in the structure of the educational program

Discipline "Human resource development" refers to the part formed by participants in educational relations.

To master the discipline "Workshop on technologies for organizing tourist activities" you need knowledge, skills and skills formed during the study of the following disciplines: "International Tourism Quality Management Systems", "Workshop on technologies for organizing tourist activities".

As a result of mastering the discipline, knowledge, skills and skills are formed that are necessary for studying the following disciplines and passing internships: "The tourist market and state policy", organizational and managerial practice.

2. Structure of the discipline

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

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. Content of the discipline

№	Name of the discipline section	Content
1.	Concept, goals and forms of human resource development	<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.	Theoretical and methodological foundations of personality development	<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.	Organization of training, adaptation and certification of personnel	<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</p>

		<p>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.	Continuous staff training system	<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.	Conflict and teamwork as tools for staff development	<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.	Results and evaluation of personnel development effectiveness	<p>Receiving обратной 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. Educational technologies

For classes in the discipline, various educational technologies are used. To organize the educational process, e-learning and (or) distance learning technologies can be used.

5. Evaluation of planned learning outcomes

5.1. 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 Assessment criteria for the discipline

Scores/ ECTS Scale	Assessment by discipline	Criteria for evaluating the results of training in the discipline
100-83/ A, B	excellent/ credited	<p>It is shown to the student if they have thoroughly and thoroughly mastered the theoretical and practical material, and can demonstrate this in the classroom and during the intermediate certification.</p> <p>The student exhaustively and logically presents the educational material in a coherent manner, is able to link theory with practice, copes with solving professional problems of a high level of complexity, and correctly justifies the decisions made.</p> <p>He is fluent in academic and professional literature.</p> <p>Assessment of the discipline is given to the student taking into account the results of the current and intermediate certification.</p> <p>The competencies assigned to the discipline are formed at the "high" level.</p>

Scores/ ECTS Scale	Assessment by discipline	Criteria for evaluating the results of training in the discipline
82-68 / C	good/ credited	It is issued to the student if he knows the theoretical and practical material, competently and substantially presents it in the classroom and during the intermediate certification, without allowing significant inaccuracies. The student correctly applies theoretical provisions in solving practical problems of professional orientation of different levels of complexity, has the necessary skills and techniques. Quite well-versed in educational and professional literature. Assessment of the discipline is given to the student taking into account the results of the current and intermediate certification. The competencies assigned to the discipline are formed at the level - "good". ⁶⁷
-50/ D, E	satisfactory/c redited credited	It is issued to the student if he / she knows the theoretical and practical material at a basic level, makes some mistakes when presenting it in the classroom and during the intermediate certification. The student experiences certain difficulties in applying theoretical provisions in solving practical problems of professional orientation of a standard level of complexity, and has the necessary basic skills and techniques. Demonstrates a sufficient level of knowledge of educational literature in the discipline. Assessment of the discipline is given to the student taking into account the results of the current and intermediate certification. The competencies assigned to the discipline are formed at the "sufficient" <i>level</i> .
49-0/ F, FX	unsatisfactor y/ not credited	It is issued to the student if he does not know the theoretical and practical material at a basic level, makes gross mistakes when presenting it in the classroom and during the intermediate certification. The student has serious difficulties in applying theoretical provisions in solving practical problems of professional orientation of the standard level of complexity, does not have the necessary skills and techniques. Demonstrates fragmentary knowledge of academic literature in the discipline. Assessment of the discipline is given to the student taking into account the results of the current and intermediate certification. Competencies at the "sufficient" <i>level</i> assigned to the discipline are not formed.

5.3. Evaluation tools (materials) for current monitoring of academic performance, intermediate certification of students in the discipline.

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) Factors hindering 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. Educational, methodical and informational support of the discipline

6.1. List of sources and references

Sources

Main

5. Constitution of the Russian Federation // SPS "ConsultantPlus"
6. Civil Code of the Russian Federation (Part Two) No. 14-FZ of 26.01.1996
7. Federal Law No. 132-FZ of 24.11.1996 "On the fundamentals of tourist activity in the Russian Federation" // SPS "ConsultantPlus"
8. Labor Code of the Russian Federation " from 30.12.2001 N 197-FZ / / SPS "ConsultantPlus"

Literature

Main

4. Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEPА Business PublishingHouse, 2011, 124 p. (Educational innovations) ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;
5. Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K.Mineva, I. N.Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K.Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;
6. Bolshanik, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V.Bolshanik. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

Additional information

3. Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov:FSUE"RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0 . Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

4. Специальная психология :Eletsкая O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. -Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

6.2 List of resources of the Internet information and telecommunications network.

National Electronic Library (NEB) www.rusneb.ru

ELibrary.ru Scientific Electronic Library www.elibrary.ru

Electronic Library Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

Cambridge University Press

ProQuest Dissertation & Theses Global

SAGE Journals

Taylor and Francis

JSTOR

6.3. Professional databases and information and reference systems

Access to professional databases: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Information reference systems:

5. Consultant Plus

6. The Guarantor

7. Material and technical support of the discipline

To ensure the discipline, the material and technical base of the educational institution is used: classrooms equipped with a computer and a projector for demonstrating educational materials.

Software composition:

3. Windows

4. Microsoft Office

Professional full-text databases:

9. National Electronic Library (NEB) www.rusneb.ru

10. ELibrary.ru Scientific Electronic Library www.elibrary.ru

11. Electronic Library Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

12. Cambridge University Press

13. ProQuest Dissertation & Theses Global

14. SAGE Journals

15. Taylor and Francis

16. JSTOR

Information reference systems:

7. Consultant Plus

8. The Guarantor

8. Providing an educational process for people with disabilities and disabled people

In the course of implementing the discipline, the following additional methods of teaching, current monitoring of academic performance and intermediate certification of students are used, depending on their individual characteristics:

- for the blind and visually impaired: lectures are issued in the form of an electronic document accessible via a computer with specialized software; written tasks are performed on a computer with specialized software or can be replaced by an oral answer; individual uniform lighting of at least 300 lux is provided; a magnifying device is provided for completing the task, if necessary; it is also possible to use your own magnifying devices; written tasks are drawn up in an enlarged font; the exam and test are conducted orally or performed in writing on a computer.

- for the deaf and hard of hearing: lectures are issued in the form of an electronic document, or sound-amplifying equipment for individual use is provided; written tasks are performed on a computer in writing; exam and test are conducted in writing on a computer; it is possible to conduct in the form of testing.

- for people with musculoskeletal disorders: lectures are issued in the form of an electronic document accessible via a computer with specialized software; written tasks are performed on a computer with specialized software; the exam and test are conducted orally or performed in writing on a computer.

If necessary, it is planned to increase the time required to prepare the response.

The procedure for conducting intermediate certification for students is established taking into account their individual psychophysical characteristics. Intermediate certification can be carried out in several stages.

When carrying out the procedure for evaluating learning outcomes, it is planned to use technical means necessary in connection with the individual characteristics of students. These funds can be provided by the university, or their own technical means can be used.

The procedure for evaluating learning outcomes is allowed using distance learning technologies.

Access to information and bibliographic resources on the Internet is provided for each student in forms adapted to the limitations of their health and perception of information:

- for the blind and visually impaired: in printed form with an enlarged font, in the form of an electronic document, in the form of an audio file.

- for the deaf and hard of hearing: in printed form, in the form of an electronic document.

- for students with musculoskeletal disorders: in printed form, in the form of an electronic document, in the form of an audio file.

Classrooms for all types of contact and independent work, a scientific library and other training facilities are equipped with special equipment and training places with technical training facilities:

- For the blind and visually impaired: a scanning and reading device with a SARA CE camera; a PAC Mate 20 braille display; EmBraille and an EmBraille ViewPlus braille printerViewPlus.

- for the deaf and hard of hearing: an automated workplace for people with hearing impairments and hard of hearing; an acoustic amplifier and speakers;

- for students with musculoskeletal disorders: mobile, adjustable ergonomic desks SI-1; computer equipment with special software.

9. Methodological materials

9.1 Seminar/ practical/ laboratory training plans

Topic 1. Concept, goals and forms of human resource development

Questions for discussion:

8) Describe the role of the human factor in the innovation process.

- 9) What is meant by the organization's innovative potential?
- 10) What are the goals and objectives of personnel development?
- 11) What are the main requirements for personnel at various stages of the organization's life cycle?
- 12) What elements does the personnel development system include?;
- 13) What management functions are inherent in the organization's personnel development process?;
- 14) What is the personnel development policy?

List of literature:

- Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEP Business Publishing House, 2011, 124 p. (Educational innovations) ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;
- Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K. Mineva, I. N. Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K. Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;
- Bolshaniuk, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V. Bolshaniuk. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

additional information:

- Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov: FSUE "RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0. Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;
- Специальная психология : Eletskaia O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Topic 2. Theoretical and methodological foundations of personality development

Questions for discussion:

- 10) What is meant by a person and what properties it is characterized by;
- 11) What functional content do the components of the "human factor" have?
- 12) Name the individual psychological characteristics of a person in their professional activity.
- 13) Give examples of the development of personal characteristics of a person in their professional activities.
- 14) What is meant by the quality of the labor force?
- 15) How are the elements of labor force quality related to each other?
- 16) What factors have the most significant impact on the change
- 17) quality of the labor force;
- 18) Name the stages of becoming a professional.

List of literature:

– Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEP Business PublishingHouse, 2011, 124 p. (Educational innovations)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K.Mineva, I. N.Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K.Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Bolshaniк, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V.Bolshaniк. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

additional information:

– Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov:FSUE"RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0 . Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология :Eletsкая O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. -Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Topic 3. Organization of training, adaptation and certification of personnel

Questions for discussion:

Give definitions of the concepts: "training", "education", "upbringing", how they relate to each other;

11) What is meant by staff training in the organization?

12) Name the main types of personnel training in your organization.

13) Name the stages of the professional education process.

14) What tools for implementing the training system are widely used

15) in modern organizations.

16) Give definitions of the following concepts: "professional training", " training

17) personnel development", "advanced training";

18) Give definitions of the following concepts: "retraining of personnel", "additional training".

19) training".

20) What basic methods of training specialists do you know?

List of literature:

– Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEP Business PublishingHouse, 2011, 124 p. (Educational innovations)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K.Mineva, I. N.Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K.Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Bolshanik, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V. Bolshanik. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

additional information:

– Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov: FSUE "RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0. Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : Eletskaia O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. -Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Topic 4. Continuous staff training system

Questions for discussion:

- 6) В What is the point of continuous обучения staff training?;
- 7) Name the elements of the continuous learning system.
- 8) What are the каких principles of continuous обучение staff training?;
- 9) What modern methods обучения of staff training do you know?;
- 10) Please provide examples of educational programs for staff training.

List of literature:

– Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEPА Business PublishingHouse, 2011, 124 p. (Educational innovations) ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K. Mineva, I. N. Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K. Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Bolshanik, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V. Bolshanik. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

additional information:

– Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov: FSUE "RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0. Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология : Eletskaia O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. -Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Topic 5. Conflict and teamwork as tools for staff development

Questions for discussion:

- 8) What are the causes of conflict situations?
- 9) What role does conflict play in the organization's personnel development?
- 10) What ways to resolve a conflict do you know?
- 11) What are the functions of conflict management in the organization?
- 12) What is meant by a team in an organization?
- 13) What types (types) of commands do you know?
- 14) How does the development of personnel in the team take place?

List of literature:

- Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEP Business Publishing House, 2011, 124 p. (Educational innovations) ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;
- Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K. Mineva, I. N. Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K. Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;
- Bolshaniuk, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V. Bolshaniuk. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

additional information:

- Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov: FSUE "RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0. Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;
- Специальная психология : Eletskaia O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

Topic 6. Results and evaluation of personnel development effectiveness

Questions for discussion:

- 8) What is feedback in the system and what is its purpose?
- 9) What are the main ways to process the results of training and other forms of professional development of personnel?
- 10) What is meant by diagnostics of personnel development?
- 11) What is meant by diagnosing the development of the potential of a manager's personality?
- 12) What criteria are used to evaluate the quality of training?
- 13) What is meant by the decision-making process in the field of professional development of personnel?
- 14) What are the goals of evaluating the effectiveness of personnel development?

List of literature:

– Makarova I. K., Alyokhina O. E. Attraction, retention and development of the company's personnel: A textbook. Krainova L. M. - Moscow: RANEP Business PublishingHouse, 2011, 124 p. (Educational innovations)ISBN 978-5-7749-0581-2. - Text: electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>;

– Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook / O. K.Mineva, I. N.Akhunzhanova, T. A. Mordasov [et al.]; edited by O. K.Minevoy. — Moscow: INFRA-M, 2021. - 160 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>;

– Bolshaniк, P. V. Management in tourist organizations : training manual / P. V.Bolshaniк. — Moscow: INFRA-M, 2022. - 193 p. — (Higher education: Bachelor's degree). — DOI 10.12737/textbook_5a97eb45e68fc2.10836291. - ISBN 978-5-16-013170-2. - Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1855503>.

additional information:

– Zaitsev, E. A. Research of HR management methodology. Improving the efficiency of the human resource management process in the implementation of investment projects: Monograph / Zaitsev E. A. - Sarov:FSUE"RFNC-VNIIEF", 2014. 155 p.: ISBN 978-5-9515-0252-0 . Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950703>;

– Специальная психология :Eletsкая O. V., Sorokin V. M., Matveeva M. V., Loginova E. A. Special psychology : a textbook with a practical course for universities. - Moscow : VLADOS Publishing House, 2020. - 575 p. - ISBN 978-5-00136-129-9. -Text : electronic. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882722>.

9.2. Guidelines for the preparation of written works

Requirements for writing a report

A report is a written summary of the content and results of individual educational and research activities. It has a regulated structure, content and design. Its tasks are:

1. Formation of skills of independent work with literature sources, their systematization;
2. Development of logical thinking skills;
3. Deepening of theoretical knowledge on the research problem.

The text of the report should contain a reasoned presentation of a specific topic. The report should be structured (by chapters, sections, paragraphs) and include sections: introduction, main part, conclusion, list of sources used. Depending on the topic of the report, appendices containing documents, illustrations, tables, diagrams, and so on can be added to it.

The following criteria are used to evaluate the report:

1. Novelty of the reviewed text – - relevance of the problem and topic;
 - novelty and independence in the formulation of the problem, in the formulation of a new aspect of the problem chosen for analysis;
2. Degree of disclosure of the essence of the problem: - compliance of the plan with the topic of the report;
 - correspondence of the content to the topic and plan of the report;
 - completeness and depth of disclosure of the main concepts of the problem – - validity of methods and methods of working with the material;
 - ability to work with literature, organize and structure the material;
 - ability to generalize, compare different points of view on the issue under consideration, argue the main points and conclusions.
3. Validity of the choice of sources:
 - the range and completeness of the use of literature sources on the problem;

- attraction of the latest works on the problem (journal publications, materials of collections of scientific papers, etc.).

4. Compliance with registration requirements:

- correct design of references to the literature used.
- literacy and presentation culture;
- knowledge of the terminology and conceptual framework of the problem;
- compliance with the report length requirements;
- design culture: highlighting paragraphs.

5. Literacy:

- absence of spelling and syntactic errors, stylistic errors;
- no typos or abbreviations of words other than common ones.
- literary style.

Requirements for the test paper

Control work is one of the types of independent work of students. In fact, it is a presentation of answers to certain theoretical questions in an academic discipline, as well as solving practical problems. Tests are conducted in order to develop students' abilities to analyze scientific and educational literature, the ability to generalize, systematize and evaluate practical and scientific material, strengthen their skills in mastering the concepts of a particular science, and so on. When evaluating the control group, the teacher is guided by the following criteria:

- the work was done by the author independently.
- the student has selected a sufficient list of literature that is necessary for understanding the topic of the test;
- the author was able to draw up a logically sound plan that corresponds to the tasks set and the formulated goal;
- the student analyzes the material.
- the test paper meets all the requirements of clear presentation and reasonableness, objectivity and logic, literacy and correctness;
- the student was able to justify their point of view;
- the test paper meets all the requirements for registration;
- the author defended the test and successfully answered all the questions of the teacher. A test paper that was performed carelessly, not according to its own version, and without observing the rules required for its registration, is returned without verification, indicating the reasons that are brought to the student's attention. In this case, the control work is repeated.

In case of identification of tasks that were not completed independently, the teacher has the right to defend students' work. Based on the results of the defense, the teacher makes a decision either to credit the test paper, or to return it with a change in the option. The defense of the test paper assumes that the student is fluent in the material presented in the paper and has a good knowledge of the educational literature used in writing.

9.3. Other materials

Appendix 1. Abstract
of the discipline's work program

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.

Disciplinesa (*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.