

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой

(к802) Международные
коммуникации, сервис и туризм

Щекина Е.Г., канд.
культурологии, доцент



07.05.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Управление персоналом на туристских предприятиях

43.03.02 Туризм

Составитель(и): К.Э.Н., доцент, Ковынева Л.В.

Обсуждена на заседании кафедры: (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от 18.05.2023г. № 10

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от ____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от ____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от ____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры (к802) Международные коммуникации, сервис и туризм

Протокол от ____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Щекина Е.Г., канд. культурологии, доцент

Рабочая программа дисциплины Управление персоналом на туристских предприятиях
разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017 № 516

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачёты (семестр) 6
контактная работа	50	
самостоятельная работа	94	

Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	12 1/6			
Неделя	12 1/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Контроль самостоятельной работы	2	2	2	2
В том числе инт.	10	10	10	10
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	94	94	94	94
Итого	144	144	144	144

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Управление персоналом как система. Особенности управления персоналом в сфере туризма. Планирование потребности в кадрах, командообразование и управление коллективом. Методы подбора, отбора и найма персонала. Адаптация персонала. Мотивация персонала. Аттестация персонала. Система обучения и оценки персонала. Планирование карьеры.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код дисциплины:	Б1.О.22
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Менеджмент в сфере услуг
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Преддипломная практика

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПК-1: Способен вырабатывать управленческие решения на основе результатов анализа деятельности туристского предприятия и предпочтений потребителя

Знать:

Тенденции развития отраслей экономики, имеющие отношение к организуемой торгово-промышленной выставке.
Основные виды маркетинговых коммуникаций.
Методы разработки рекламных и информационных текстов.

Уметь:

Разрабатывать тексты рекламных и информационных сообщений.
Определять значение факторов и событий внешней среды для проекта торгово-промышленной выставки.

Владеть:

Навыками подготовки текстов пресс-релизов, пост-релизов, новостей для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и деловых изданиях.
Навыками принятия управленческих решений на основе результатов анализа деятельности туристского предприятия и предпочтений потребителя.

ОПК-2: Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью**Знать:**

Основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской сферы.

Уметь:

Определять цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы.

Владеть:

Навыками осуществления контроля деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Лекционные занятия						

1.1	<p>Теоретические основы управления персоналом. Управление персоналом – основные подходы, понятия, сущность. Управление персоналом как система. Особенности управления персоналом в сфере туризма.</p> <p>Управление персоналом – как наука; управление персоналом – как сложная целостная система; управление персоналом- как целенаправленное воздействие на трудовой коллектив; управление персоналом – как процесс управленческой деятельности.</p> <p>Принципы построения системы управления персоналом в организации. Методы управления персоналом. Управление-руководство-власть. Стили руководства и их эффективность в управлении персоналом.</p> <p>Особенности управления персоналом на предприятиях сервиса.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
1.2	<p>Планирование потребности в кадрах, командообразование и управление коллективом. /Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
1.3	<p>Планирование потребности в кадрах. Кадровая политика и управление трудовыми ресурсами</p> <p>Трудовой потенциал и кадровая политика предприятия.</p> <p>Взаимодействие кадровой политики со стратегией развития предприятия.</p> <p>Основные действия по управлению персоналом в рамках определенной стратегии. Виды кадровой политики.</p> <p>Кадровая политика и кадровое планирование. Цели и задачи кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Уровни кадрового планирования.</p> <p>Формирование кадровой политики и кадровое планирование на предприятиях сервиса. Кадровые службы на предприятиях туризма.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	

1.4	<p>Методы отбора, обучения и оценки персонала. Отбор и найм персонала Философия работодателя при отборе и найме персонала. Расчет претендентов на вакансию. Процедура отбора и найма. Классификация методов оценки по степени контактирования кандидата и работодателя. Бесконтактные методы. Анализ и оценка заявительных документов. Тестирование – основные требования, виды тестов, методика проведения. Собеседование при отборе. Основные формы проведения собеседования. Структура собеседования. Преимущества и недостатки собеседования при отборе. Принятие решений по кандидатам при отборе.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
1.5	<p>Мотивация трудовой деятельности персонала Понятия мотивации: потребность, мотив, мотивирование, стимул. Мотивация как фактор высокоэффективных трудовых коллективов. Мотивационный процесс. Внешняя и внутренняя мотивация. Мотивация и вознаграждение. Влияние систем вознаграждения на удовлетворенность трудом, на результаты деятельности работника. Содержательные теории и процессуальные теории мотивации. Особенности и проблемы мотивации персонала на предприятии сервиса. Роль руководителя в формировании мотивации. Формирование системы корпоративных ценностей.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
1.6	<p>Аттестация персонала Понятие компетентности кадров. Аттестация как средство оценки, корректировки и обновления компетентности персонала. Этапы аттестации. Формы проведения аттестации. Проблемы формирования системы оценок при проведении аттестации.. Два подхода к аттестации. Подход с позиции необходимости управленческого контроля. Подход с упором на развитие работника. Преимущества и недостатки подходов.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	2	дискуссия

1.7	<p>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала Система корпоративного развития персонала. Обучение персонала – понятия, концепции. Этапы обучения персонала. Основные причины обучения. Классификация потребностей в обучении. Оценка эффективности обучения. Основные направления обучения. Виды профессионального обучения – основные характеристики. Внутрипроизводственное и внефирменное обучение – преимущества и недостатки. Выбор форм и методов обучения. Проблемы организации процесса обучения персонала. Самообучение и принцип непрерывности профессионального образования.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
1.8	<p>Эффективность деятельности в сфере управления персоналом Общее понятие эффективности. Критерии эффективности работы с кадрами. Текучесть кадров – как показатель эффективности работы с персоналом. Производительность труда – как показатель эффективности. Способы расчета эффективности. Планирование и использование ресурсов, затраченных на процесс управления персоналом. Контроль за работой персонала. Уровни контроля. Функции руководителя предприятия по контролю за эффективностью работы с кадрами. Задачи кадровых служб по контролю за процессами, происходящими в кадровой среде. Система обучения и оценки персонала. Планирование карьеры.</p> <p>/Лек/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
Раздел 2. Практические занятия							
2.1	<p>Управление персоналом – основные подходы, понятия, сущность</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление персоналом как процесс целенаправленного воздействия 2. Управление персоналом как целостная система 3. Методы управления персоналом 4. Особенности управления персоналом на туристской фирме 5. Стиль руководства в турфирме 	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.2	Требования к персоналу туристского предприятия /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	2	Дискуссия

2.3	<p>Формирование групп в организации и управление коллективом.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные категории персонала предприятия 2. Оргструктуры предприятий услуг 3. Командообразование как современный подход к формированию трудового коллектива предприятия 4. Расчет численности трудового коллектива 5. Неформальные структуры на предприятии. /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.4	ДИ «Кораблекрушение»* /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	2	Тренинг
2.5	<p>Кадровая политика предприятия</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание кадровой политики 2. Кадровое планирование. Цели. Задачи. Стратегии. 3. Проблемы формирования и реализации кадровой политики на туристском предприятии. 4. Оценка эффективности кадровой политики. Кадровый контроль. 5. Опыт кадровой политики конкретного предприятия (задание для самостоятельной работы) /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.6	Представление опыта эффективной кадровой политики отечественных и зарубежных сервисных предприятий /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	2	Дискуссия
2.7	<p>Методы оценки персонала при найме на работу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Технология бесконтактной оценки нанимающегося персонала. 2. Персональное анкетирование при найме. Подходы к формированию анкет. Анализ результатов. 3. Собеседование при отборе – целенаправленность, виды. 4. Специфика проведения собеседования при отборе, оценка результатов. 5. Профессиональные испытания кандидатов при отборе – цели, формы, методика подготовки. /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.8	Анализ вербовочной информации /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.9	ДИ «Собеседование» /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	2	Тренинг

2.10	<p>Мотивация персонала</p> <p>1. Мотивация – основные понятия, цели мотивации трудовой деятельности персонала.</p> <p>2. Основные подходы к мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации.</p> <p>3. Подходы к мотивации персонала в отечественной науке.</p> <p>4. Вознаграждение в системе мотивации. Проблема выбора эффективных методов вознаграждения персонала.</p> <p>/Пр/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.11	<p>Современные исследования мотивации персонала в организации (по материалам специальной периодической литературы) /Пр/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.12	<p>Аттестация персонала</p> <p>1. Цели и задачи аттестации персонала сервисного предприятия</p> <p>2. Аттестационное собеседование – требования к подготовке и проведению</p> <p>3. Проверка работы – как форма аттестации</p> <p>4. Показатели и система оценивания работников во время аттестации</p> <p>/Пр/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.13	<p>Принятие решений по результатам аттестации* /Пр/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.14	<p>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала</p> <p>1. Обучение персонала – понятия, современные концепции.</p> <p>2. Основные характеристики видов профессионального обучения.</p> <p>3. Формы и методы профессионального обучения.</p> <p>4. Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>5. Программы обучения персонала на современных предприятиях.</p> <p>/Пр/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
2.15	<p>Обобщение опыта обучения персонала в сервисных предприятиях (материалы периодической печати, собственные исследования) /Пр/</p>	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	

2.16	Эффективность деятельности в сфере управления персоналом 1. Понятие и критерии эффективности работы с персоналом 2. Основные показатели эффективности деятельности по управлению персоналом (производительность труда, текучесть кадров, конкурентоспособность персонала и т.д.). 3. Контроль за эффективностью деятельности по управлению персоналом. Уровни контроля за работой персонала. 4. Планирование мероприятий по повышению эффективности управления персоналом. 5. Зарубежный опыт эффективного управления персоналом. /Пр/	6	2	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
Раздел 3. Самостоятельная работа							
3.1	РАБОТА С INTERNET-ИСТОЧНИКАМИ, ЭЛЕКТРОННЫМИ БИБЛИОТЕКАМИ, ПОДГОТОВКА К ЗАНЯТИЯМ /Ср/	6	78	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	
3.2	ПОДГОТОВКА К СДАЧЕ ЗАЧЕТА /Ср/	6	16	ПК-1 ОПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2	0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Шапиро С. А., Шапиро А. Я.	Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности	М. Берлин: Директ-Медиа, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272163

6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Кибанов А.Я.	Управление персоналом в России: история и современность: моногр.	Москва: Инфра-М, 2015,
Л2.2	Сухих А. В., Корытченкова Н. И.	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278933
Л2.3	Базаров Т. Ю.	Управление персоналом: Практикум	Москва: Юнити-Дана, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117390

6.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Курная Н.Н.	Управление персоналом в туристской деятельности: метод. пособие по изучению дисциплины	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008,

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE"	www.biblioclub.ru/
Э2	Электронный каталог НТБ ДВГУПС	www.ntb.festu.khv.ru
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)		
6.3.1 Перечень программного обеспечения		
Windows 7 Pro - Операционная система, лиц. 60618367		
Windows XP - Операционная система, лиц. 46107380		
WinRAR - Архиватор, лиц. LO9-2108, б/с		
Free Conference Call (свободная лицензия)		
Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition - Антивирусная защита, контракт 469 ДВГУПС		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем		
Профессиональная база данных, информационно-справочная система КонсультантПлюс - http://www.consultant.ru		
Профессиональная база данных, информационно-справочная система Техэксперт/Кодекс - http://www.cntd.ru		

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Аудитория	Назначение	Оснащение
3317	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
2402	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.	комплект учебной мебели, меловая доска, проекционный экран, системный блок, музыкальные колонки, проектор Лицензионное программное обеспечение: Windows 10, лиц. 1203984219, Office Pro Plus 2007, лиц. 45525415
3241	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, доска, проектор, проекционный экран, интернет
343	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
423	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. зал электронной информации	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
1303	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.
3322	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ:

РАБОТА С ЛИТЕРАТУРНЫМИ И INTERNET-ИСТОЧНИКАМИ, ЭЛЕКТРОННЫМИ БИБЛИОТЕКАМИ

В рамках самостоятельной подготовки особое внимание должно быть уделено работе с информационными материалами. Ввиду обилия информации и насыщенности книжного рынка, в ходе самоподготовки возникает необходимость осваивать методику поиска литературы и оценки содержащейся в ней информации. Наиболее традиционными и привычными являются следующие способы поиска информационных материалов: работа с библиографическими изданиями в библиотеках; изучение специальных выпусков отсылок к литературе, систематизированных по отраслям экономики, разделам, либо конкретным проблемам; использование библиотечных каталогов, которые в настоящее время представлены преимущественно в виде компьютерной информации.

Выделяют несколько способов оценки научного текста: во-первых, определение предназначенности работы - полемическая, альтернативная, острокритическая, традиционная; во-вторых, сопоставление даты издания книги или журнала и изменений в экономической, политической, социальной и др. сфере государства, учитывая тенденции развития науки (например, выбирая учебник желательно руководствоваться именно этим способом); в-третьих, сопоставление хотя бы нескольких литературных источников, для того, чтобы в полной мере оценить степень разработанности и изученности рассматриваемого объекта и предмета; в-четвертых, консультирование с ведущим преподавателем по вопросам того или иного издания. Обязательный элемент самостоятельной работы с информационными материалами – подготовка доклада.

ПОДГОТОВКА К ЭКЗАМЕНУ

Подготовка происходит посредством изучения вопросов, выносимых на лекционные и практические занятия, а также по представленным в ОМ вопросам. Студенту рекомендуется также в начале учебного курса познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами практических занятий;
- учебниками, пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

Подготовка осуществляется по вопросам, приведенным в ОМ.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть в процессе освоения дисциплины. Систематическое выполнение учебной работы на практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДОТ. Проведение учебного процесса может быть организовано с использованием ЭИОС университета и в цифровой среде (группы в социальных сетях, электронная почта, видеосвязь и др. платформы). Учебные занятия с применением ДОТ проходят в соответствии с утвержденным расписанием. Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся проводится с применением ДОТ.

Для **ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** предусмотрена возможность выполнения заданий дистанционно по FCC. Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление: 43.03.02 Туризм

Направленность (профиль): Организация туристско-экскурсионной деятельности

Дисциплина: Управление персоналом на туристских предприятиях

Формируемые компетенции:

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче зачета

Достиженный уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся: - обнаружил на зачете всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - допустил небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество; - допустил существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов; - допустил существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Зачтено
Низкий уровень	Обучающийся: - допустил существенные упущения при ответах на все вопросы преподавателя; - обнаружил пробелы более чем 50% в знаниях основного учебно-программного материала	Не зачтено

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оцениваются следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительн	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено

Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельно-му применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительн	Удовлетворитель	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам.	Значительные погрешности.	Незначительные погрешности.	Полное соответствие.
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию.	Незначительное несоответствие критерию.	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.