МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Институт цифровой экономики и инноваций
Цифровой экономики



УТВЕРЖДЕНО
Директор
Семидоцкий В.А.
Протокол от 04.05.2026 № 24

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль)подготовки: Умный туризм и развитие территорий

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года

Объем: в зачетных единицах: 2 з.е.
в академических часах: 72 ак.ч.

2026

Разработчики:
Профессор, кафедра цифровой экономики Удовик Е.Э.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 954, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 08.11.2023 № 790н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Цифровой экономики	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Яроцкая Е.В.	Согласовано	04.05.2026, № 24
2	Институт цифровой экономики и инноваций	Председатель методической комиссии/совета	Семидоцкий В.А.	Согласовано	04.05.2026, № 10
3	Цифровой экономики	Руководитель образовательной программы	Романец И.И.	Согласовано	04.05.2026, № 24

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - сформировать у студентов (направление 38.03.01 Экономика, профиль «Умный туризм») комплекс компетенций по управлению персоналом в индустрии туризма и гостеприимства, позволяющий проектировать и внедрять HR-решения с учётом специфики отрасли (сезонность, пиковые нагрузки, высокая доля фронт-лайн персонала, ориентация на клиентский опыт) и возможностей цифровых инструментов, а также увязывать HR-метрики с экономическими и сервисными показателями деятельности организации.

Задачи изучения дисциплины:

- Освоить отраслевую специфику управления персоналом и методы кадрового планирования в условиях сезонной волатильности спроса;
- Овладеть современными методами подбора, отбора и адаптации персонала, релевантными для сервисной индустрии;
- Научиться выстраивать системы мотивации, удержания и оценки эффективности персонала с учётом экономических и поведенческих особенностей отрасли;
- Освоить управление организационными изменениями, конфликтами и правовыми аспектами в разнородных сервисных коллективах.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

Знать:

УК-3.1/Зн1

Уметь:

УК-3.1/Ум1

Владеть:

УК-3.1/Нв1

УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).

Знать:

УК-3.2/Зн1

Уметь:

УК-3.2/Ум1

Владеть:

УК-3.2/Нв1

УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы.

Знать:

УК-3.4/Зн1

Уметь:
УК-3.4/Ум1
Владеть:
УК-3.4/Нв1

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

ОПК-1.1 Понимает принципы потребительского выбора и поведения производителя, закономерности развития национальной экономики, применяет на промежуточном уровне основные категории экономической теории при решении прикладных задач

Знать:
ОПК-1.1/Зн1
Уметь:
ОПК-1.1/Ум1
Владеть:
ОПК-1.1/Нв1

ОПК-1.2 Использует инструментарий экономической теории для определения затрат, результатов производства, полезности благ, стоимости и цены товаров и решения иных прикладных экономических задач

Знать:
ОПК-1.2/Зн1
Уметь:
ОПК-1.2/Ум1
Владеть:
ОПК-1.2/Нв1

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 7.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Седьмой семестр	72	2	33	1		16	16	39	Зачет
Всего	72	2	33	1		16	16	39	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Стратегическое управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства	**34**		**8**	**8**	**18**	УК-3.1 ОПК-1.1
Тема 1.1. Стратегия управления человеческими ресурсами	8		2	2	4	
Тема 1.2. Формирование кадровой политики в индустрии гостеприимства	9		2	2	5	
Тема 1.3. Служба управления персоналом гостиничного предприятия	9		2	2	5	
Тема 1.4. Планирование и маркетинг персонала	8		2	2	4	
Раздел 2. Развитие персонала и корпоративная культура как факторы конкурентоспособности	**19**		**4**	**4**	**11**	УК-3.2 ОПК-1.2
Тема 2.1. Развитие кадрового потенциала и обучение персонала	10		2	2	6	
Тема 2.2. Корпоративная культура и вовлечённость персонала	9		2	2	5	
Раздел 3. Цифровизация и HR-аналитика	**19**	**1**	**4**	**4**	**10**	УК-3.4 ОПК-1.1
Тема 3.1. Цифровые HR инструменты и автоматизация кадровых процессов в индустрии туризма и гостеприимства	9		2	2	5	
Тема 3.2. HR аналитика и принятие управленческих решений в управлении персоналом индустрии туризма и гостеприимства	10	1	2	2	5	
Итого	**72**	**1**	**16**	**16**	**39**	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Стратегическое управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства (Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 18ч.)

Тема 1.1. Стратегия управления человеческими ресурсами
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 4ч.)
Понятие HR стратегии и её место в общей стратегии предприятия. Связь HR стратегии с бизнес-целями гостиницы. Жизненный цикл гостиничного предприятия и типовые HR стратегии для каждой стадии. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами: различия целей, инструментов и метрик. Роль HR в «умном туризме».

Тема 1.2. Формирование кадровой политики в индустрии гостеприимства
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)
Виды кадровой политики. Формирования кадровой политики. Модель взаимосвязи экономической стратегии и кадровой политики. Критерии эффективности кадровой политики: текучесть, срок закрытия вакансий, стоимость найма, вовлечённость, доля обученных сотрудников.

Тема 1.3. Служба управления персоналом гостиничного предприятия
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)
Функции HR службы в гостинице: подбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация, кадровое делопроизводство, охрана труда. Организационная структура HR подразделения для малого отеля, среднего и крупного (сетевого). Проектирование службы персонала. Должностные инструкции HR специалистов. Специализация внутри HR департамента.

Тема 1.4. Планирование и маркетинг персонала
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 4ч.)
Кадровое планирование в условиях сезонной нагрузки. Маркетинг персонала. Сегментирование рынка труда. Источники привлечения кандидатов и управление воронкой персонала.

Раздел 2. Развитие персонала и корпоративная культура как факторы конкурентоспособности
(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

Тема 2.1. Развитие кадрового потенциала и обучение персонала
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)
Развитие персонала: планирование карьеры, кадровый резерв, ротация, коучинг, делегирование. Система внутрифирменного обучения. Оценка эффективности обучения: модель Киркпатрика (реакция, обучение, поведение, результаты), расчёт ROI обучения.

Тема 2.2. Корпоративная культура и вовлечённость персонала
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)
Уровни и компоненты корпоративной культуры. Корпоративные кодексы и стандарты сервиса. Методы формирования и поддержания культуры. Вовлечённость персонала.

Раздел 3. Цифровизация и HR-аналитика
(Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

Тема 3.1. Цифровые HR инструменты и автоматизация кадровых процессов в индустрии туризма и гостеприимства
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)
Цифровизация HR процессов: специфика индустрии. Основные категории инструментов. Интеграции и данные. Правовые и организационные аспекты

Тема 3.2. HR аналитика и принятие управленческих решений в управлении персоналом индустрии туризма и гостеприимства
(Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)
Источники данных. Ключевые HR метрики для индустрии. Сезонные модели и прогнозирование. Связь HR показателей с бизнес-результатами.

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Стратегическое управление персоналом в индустрии туризма и гостеприимства

Форма контроля/оценочное средство: Тестирование

Вопросы/Задания:

1. Что является ключевой целью стратегического управления персоналом в отеле высокого класса?

А. Минимизация фонда оплаты труда любой ценой
Б. Обеспечение высокого качества сервиса через компетенции и вовлечённость персонала
В. Максимальное сокращение текучести кадров даже за счёт снижения квалификации
Г. Исключение любых программ обучения для ускорения адаптации

2. Какой инструмент наиболее уместен для определения потребности в персонале на сезонный пик загрузки в курортном отеле?

А. Анализ жалоб гостей за прошлый год
Б. Прогноз загрузки и расчёт норм обслуживания (гостей на сотрудника)
В. Опрос сотрудников о желаемой нагрузке
Г. Сравнение зарплат с конкурентами

3. Что понимается под «кадровым резервом» в стратегическом управлении персоналом гостиницы?

А. Список уволенных сотрудников для возможного возврата
Б. Группа сотрудников и внешних кандидатов, подготовленных для замещения ключевых должностей
В. Резерв фонда оплаты труда на случай роста нагрузки
Г. Список вакансий, открытых на ближайшие 6 месяцев

4. Какой фактор наиболее существенно влияет на текучесть персонала в индустрии гостеприимства?

А. Несоответствие ожиданий и реальности (нагрузка, график, оплата, карьерные перспективы)
Б. Цвет униформы сотрудников
В. Количество звёзд у отеля
Г. Наличие кофемашины в комнате отдыха

5. Что означает принцип «сервис начинается с сотрудника» в стратегическом HR-менеджменте?

А. Персонал должен выполнять только сервисные функции, без административных задач
Б. Удовлетворённость и вовлечённость сотрудников напрямую определяют качество обслуживания гостей
В. Все сотрудники должны общаться с гостями напрямую
Г. Сервисные стандарты пишутся только сотрудниками, а не руководством

6. Какие два подхода целесообразно использовать для формирования HR-стратегии сети отелей?

А. SWOT-анализ внутренних HR-ресурсов и внешней среды

Б. Копирование HR-практик главного конкурента без адаптации

В. Анализ стратегических целей бизнеса (рост, выход на новые рынки, повышение NPS)

Г. Опора только на пожелания линейного персонала без учёта бизнес-целей

7. Какие инструменты позволяют оценить эффективность программ обучения персонала в ресторане при отеле?

А. Количество часов обучения на сотрудника

Б. Оценка качества сервиса (опросы гостей, чек-листы тайного гостя)

В. Уровень удовлетворённости сотрудников обучением (анкеты обратной связи)

Г. Стоимость одного часа обучения

8. Какие факторы необходимо учитывать при разработке системы мотивации для горничных в отеле?

А. Нормы уборки номеров и плановые показатели производительности

Б. Личные хобби сотрудников

В. Баланс фиксированной и переменной части оплаты (премии за качество/скорость)

Г. Цвет стен в комнате отдыха персонала

9. Какие методы помогают снизить текучесть персонала на позициях с высокой нагрузкой (портье, официанты)?

А. Введение гибких графиков и ротации смен

Б. Однократное повышение зарплаты без дальнейших изменений

В. Программы наставничества и быстрой адаптации новичков

Г. Ужесточение дисциплинарных мер за опоздания

10. Установите правильную последовательность этапов разработки HR-стратегии для нового бутик-отеля

Определение целевых сегментов гостей и стандартов сервиса - А

Формирование целевых HR-показателей (текучесть, доля обученных, сроки закрытия вакансий) - Б

Разработка плана мероприятий (подбор, обучение, мотивация, развитие) - В

Анализ ресурсов и ограничений (бюджет, сроки, инфраструктура) - Г

Согласование HR-стратегии с общей бизнес-стратегией отеля - Д

Раздел 2. Развитие персонала и корпоративная культура как факторы конкурентоспособности

Форма контроля/оценочное средство: Тестирование

Вопросы/Задания:

1. Что в индустрии гостеприимства в первую очередь определяет необходимость постоянного развития персонала?

А. Желание сотрудников чаще менять работу

Б. Высокая текучесть кадров и динамичность клиентских ожиданий

В. Требования налоговых органов

Г. Необходимость сокращения фонда оплаты труда

2. Какой элемент корпоративной культуры наиболее критичен для конкурентоспособности отеля?

А. Наличие фирменного дресс-кода

Б. Ценности, связанные с клиентоориентированностью и командной поддержкой

В. Традиция ежемесячных корпоративных вечеринок

Г. Использование единого шрифта в документах

3. Что понимается под «внутренним маркетингом» в гостиничном бизнесе?

А. Реклама отеля в социальных сетях

Б. Система мероприятий по вовлечению и мотивации сотрудников как «внутренних клиентов»

В. Продажа номеров сотрудникам по сниженной цене

Г. Проведение тренингов только для топ-менеджмента

4. Какой показатель лучше всего отражает влияние развития персонала на конкурентоспособность ресторана?

А. Количество проведённых тренингов
Б. Уровень удовлетворённости гостей и повторных визитов
В. Средняя зарплата персонала
Г. Количество вакансий на сайте

5. Почему в индустрии туризма особенно важна адаптация новых сотрудников?

А. Чтобы сотрудник сразу понимал стандарты сервиса, ценности компании и мог качественно обслуживать гостей
Б. Чтобы быстрее оформить документы
В. Чтобы сократить расходы на обучение
Г. Чтобы выполнить требования трудового законодательства

6. Какие факторы наиболее сильно связывают развитие персонала с конкурентоспособностью в гостиничном бизнесе?

А. Повышение скорости обслуживания и качества взаимодействия с гостем
Б. Снижение количества жалоб и рост индекса лояльности (NPS)
В. Увеличение количества командировок сотрудников
Г. Сокращение бюджета на обучение

7. Какие инструменты корпоративной культуры способствуют удержанию персонала в индустрии туризма?

А. Прозрачная система карьерного роста и признания заслуг
Б. Регулярная обратная связь и вовлечённость в принятие решений
В. Обязательные сверхурочные смены
Г. Единые стандарты уборки номеров

8. Какие подходы к обучению персонала наиболее эффективны в сезонном бизнесе (курорты, горнолыжные отели)?

А. Модульные программы с возможностью быстрого освоения навыков перед сезоном
Б. Практико-ориентированные тренинги и наставничество от опытных сотрудников
В. Длительные академические курсы на 6–12 месяцев
Г. Самостоятельное изучение теории без практики

9. Какие элементы корпоративной культуры напрямую влияют на качество сервиса в ресторане?

А. Нормы поведения и стандарты общения с гостями
Б. Традиции и ритуалы, укрепляющие командный дух
В. Дизайн интерьера зала
Г. Меню на нескольких языках

10. Соотнесите инструмент развития персонала с его основной целью в индустрии гостеприимства

Наставничество - Освоение стандартов и адаптация новичка
Кросс-функциональное обучение - Расширение компетенций и гибкость персонала
Оценка 360° - Получение разносторонней обратной связи для развития сотрудника

Раздел 3. Цифровизация и HR-аналитика

Форма контроля/оценочное средство: Тестирование

Вопросы/Задания:

1. Какой показатель наиболее релевантен для оценки эффективности HR-аналитики в отеле при сезонной нагрузке?

А. Средняя зарплата персонала за год
Б. Коэффициент текучести персонала в высокий сезон
В. Количество проведённых тренингов
Г. Процент сотрудников, использующих корпоративный портал

2. Что из перечисленного является примером предиктивной HR-аналитики в туризме?

А. Отчёт по среднему стажу сотрудников за прошлый год

Б. Расчёт фонда оплаты труда на следующий квартал
В. Прогноз потребности в персонале на курортный сезон на основе бронирования и исторических данных
Г. Анализ удовлетворённости сотрудников по результатам опроса

3. Какой цифровой инструмент наиболее эффективен для стандартизации отбора кандидатов в сети отелей?

А. Корпоративный блог компании
Б. ATS (Applicant Tracking System)
В. Мессенджер для внутренней переписки
Г. Электронная почта для рассылки вакансий

4. Что понимается под «цифровым следом сотрудника» в HR-аналитике индустрии гостеприимства?

А. Данные о стаже и должности сотрудника
Б. Совокупность цифровых данных о действиях сотрудника в корпоративных системах (LMS, табель, CRM, чаты)
В. Список пройденных курсов повышения квалификации
Г. Отзывы гостей об обслуживании сотрудника

5. Какой KPI лучше всего отражает влияние HR-аналитики на операционную эффективность ресторана при отеле?

А. Количество вакансий, закрытых за месяц
Б. Среднее время закрытия вакансии
В. Соотношение выручки на одного сотрудника (Revenue per Employee)
Г. Уровень вовлечённости по опросу eNPS

6. Какие два источника данных наиболее полезны для построения HR-аналитики в туроператорской компании?

А. Отзывы туристов на агрегаторах (TripAdvisor, 2ГИС)
Б. Данные CRM по продажам туров и загрузке менеджеров
В. Табель учёта рабочего времени и данные по больничным
Г. Меню ресторана при офисе компании

7. Какие HR-технологии целесообразно внедрить в сети мини-отелей для повышения управляемости персоналом?

А. Единая облачная HRM-система с табелем и графиками
Б. Чат-бот для приёма заявок от гостей
В. Мобильное приложение для отметки выхода на смену (биометрия/геолокация)
Г. Система видеонаблюдения в номерах

8. Какие факторы наиболее сильно влияют на точность прогноза потребности в сезонном персонале в курортном отеле?

А. Динамика бронирования номеров и глубина продаж
Б. Количество публикаций в соцсетях отеля
В. Исторические данные по выручке и загрузке в аналогичные периоды
Г. Рейтинг отеля на туристических порталах

9. Какие показатели следует включить в дашборд HR-директора сети ресторанов при отелях?

А. Стоимость найма одного сотрудника
Б. Доля сотрудников, прошедших обучение по стандартам сервиса
В. Количество лайков под постами ресторана в соцсетях
Г. Среднее время ответа на заявку в техподдержку

10. Установите правильную последовательность этапов внедрения HR-аналитики в сети хостелов

Сбор и интеграция данных из табеля, ATS, LMS и CRM - А
Определение бизнес-целей и ключевых HR-вопросов - Б
Разработка дашбордов и настройка регулярных отчётов - В
Тестирование гипотез и пилотные изменения в процессах - Г

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Седьмой семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.4 ОПК-1.1 ОПК-1.2
Вопросы/Задания:

1. Управление персоналом: содержание, цели и задачи

2. Концепции управления персоналом как отражение различных подходов к работе с кадрами.

3. Категории персонала на туристском предприятии

4. Понятие, содержание кадровой политики на предприятии. Особенности кадровой политики в условиях туристского предприятия.

5. Взаимосвязь кадровой политики с корпоративной культурой, реализуемой на туристском предприятии.

6. Кадровая политика и стратегия развития туристского предприятия, как производственно-хозяйственной системы.

7. Основные экономические аспекты управления персоналом в туристских организациях.

8. Особенности планирования численности персонала в условиях низкой стабильности внешней и внутренней среды туристского предприятия

9. Формы привлечения кандидатов на вакантные должности туристского предприятия. Организация подбора кадров в туристских организациях

10. Объективные и субъективные показатели, используемые в оценке результатов адаптации сотрудника к работе и коллективу

11. Взаимосвязь результатов оценки с оплатой труда и другими аспектами управления персоналом

12. HR-аналитика и принятие управленческих решений в управлении персоналом в гостиничной индустрии

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. 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, 2025. — 160 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-020657-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2187021 (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Ключевская, И. С. Гибкое управление персоналом гостиничного предприятия: новые подходы и адаптивные решения : монография / И.С. Ключевская. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 196 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2197793. - ISBN 978-5-16-113499-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2221375 (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - 2 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 365 с. - 978-5-16-102209-2. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: https://znanium.ru/cover/2136/2136702.jpg (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Жуков, А. Л. Управление персоналом. Аудит человеческих ресурсов организации : учебник / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. – Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2025. - 312 с. – ISBN 978-5-9729-2308-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2226902 (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова, О.П. Ходенкова, Т.М. Храмова. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 160 с. - 978-5-16-104134-5. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: https://znanium.ru/cover/2187/2187021.jpg (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - 4 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 695 с. - 978-5-16-100653-5. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: https://znanium.ru/cover/2136/2136701.jpg (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

Не используются.

Ресурсы «Интернет»

1. https://znanium.com/ - Znanium.com*
2. https://www.elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
3. https://edu.kubsau.ru/ - Образовательный портал КубГАУ*

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

– обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;

– фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
– организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
– контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.
Перечень лицензионного программного обеспечения:
1 Microsoft Windows - операционная система.
2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.
Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:
1 Гарант - правовая, https://www.garant.ru/
2 Консультант - правовая, https://www.consultant.ru/
3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, https://elibrary.ru/
Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodl.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия
Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodl.

Практические занятия
Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).
Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.
Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.
Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:
– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;
– при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.
Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:
– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;
– при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.
Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:
– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
– с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.
Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.
В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:
– предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
– возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
– увеличение продолжительности проведения аттестации;
– возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).
Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскопечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
– возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
– использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
– использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
– озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
– обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
– наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
– обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
– минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
– возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
– увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
– минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
– применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):
– возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
– применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
– опора на определенные и точные понятия;
– использование для иллюстрации конкретных примеров;
– применение вопросов для мониторинга понимания;
– разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
– увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
– увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, аппеляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
– обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):
– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем

переводить аудиальную форму лекции в плоскопечатную информацию;
– наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
– особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
– чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
– соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на час¬ти; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
– минимизация внешних шумов;
– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).
Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):
– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
– возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
– применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
– стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
– наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)