



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП

Овчаренко Н.П.
(подпись) (Ф.И.О. рук. ОП)
« 20 » января 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
ИО заведующий(ая) кафедрой
сервиса и туризма
(название кафедры)

Овчаренко Н.П.
(подпись) (Ф.И.О. зав. каф.)
« 20 » января 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление сотрудниками в инновационной экономике

Направление подготовки 43.04.02 Туризм

Индустрия туризма и гостеприимства

Форма подготовки очная

курс 1, семестр 2

лекции 8 час.

практические занятия - час.

лабораторные работы не предусмотрены

в том числе с использованием МАО лек. /пр. 0 /лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 8 час.

в том числе с использованием МАО 0 час.

самостоятельная работа 100 час.

в том числе на подготовку к экзамену 28 час.

контрольные работы (количество) – не предусмотрены

курсовая работа/курсовой проект – не предусмотрен

зачет – 2 семестр

экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 43.04.02 Гостиничное дело, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 8 июня 2017 г. № 556

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры сервиса и туризма
протокол № 5 от « 20 » января 2021г.

ИО заведующий(ая) кафедрой: канд. техн. наук., доцент Овчаренко Н.П.
Составитель(ли): канд. ист. наук, доцент Галенко Е.В.

Владивосток
2021

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Заведующий *кафедрой* _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Заведующий *кафедрой* _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

III. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Заведующий *кафедрой* _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № ____

Заведующий *кафедрой* _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель: Получение учащимися знаний, выработка умений и навыков, в области профессионального поведения менеджера в инновационной экономике необходимых для осуществления стратегического управления туристской деятельностью на различных уровнях управления

Задачи:

- изучение теоретических основ профессионального поведения менеджера в инновационной экономике;
- изучение сущности стратегического управления сотрудниками;
- изучение вопросов кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления организаций сферы туризма при разработке стратегического развития на основе инноваций;
- проведение анализа современных тенденций развития стратегического управления сотрудниками;
- развитие навыков использования инновационных технологий стратегического развития предприятий;
- овладение методическими подходами к оценке эффективности стратегического инновационного менеджмента организаций сферы туризма;
- рассмотрение специфических аспектов внедрения инноваций в систему организации трудовой деятельности организаций сферы туризма в подсистемах управления персоналом.

Результаты теоретических знаний по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» и практике соотнесены с установленными в ОПОП индикаторами достижения компетенций.

Совокупность запланированных результатов обучения по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике», обеспечивает формирование у выпускника общепрофессиональных компетенций, установленных ОПОП.

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

| Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций | Код и наименование общепрофессиональной компетенции (результат освоения) | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|--|--|---|
| Способен осуществлять стратегическое управление туристской деятельностью на различных уровнях управления | ОПК -2 | ОПК-2.1 Формулирует направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления организациями сферы туризма; |
| | | ОПК -2.2 Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования деятельности организаций сферы туризма |
| | | ОПК -2.3 Осуществляет контроль за реализацией стратегии деятельности организаций сферы туризма |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине) |
|---|---|
| ОПК-2.1 Формулирует направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления организациями сферы туризма; | Знать: ОПК-2.1.1 Различия принятия стратегических и тактических решений в сфере туризма |
| | Уметь: ОПК -2.1.1 Принимать стратегические и тактические решения в туристской деятельности, использовать методики их разработки |
| | Владеть: ОПК -2.1.1 Методиками принятия стратегических и тактических решений в туристской деятельности |
| ОПК -2.2 Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования деятельности организаций сферы туризма | Знать: ОПК -2.2.1 Основные методы, способы и технологии планирования деятельности в сфере туризма, методы и способы проведения анализа и оценки стратегического управления организациями сферы туризма |
| | Уметь: ОПК -2.2.1 Разрабатывать планы и программы развития сферы туризма на основе использования различных методов планирования, проведения анализа и оценки деятельности организаций сферы туризма |
| | Владеть: ОПК -2.2.1 Навыками планирования, анализа и оценки результатов деятельности организаций сферы туризма |
| ОПК -2.3 Осуществляет контроль за реализацией стратегии деятельности организаций сферы туризма | Знать: ОПК -2.2.1 Основу организации системы контроля деятельности организаций сферы туризма |
| | Уметь: ОПК -2.3.1 Использовать основы организации системы контроля деятельности организаций сферы туризма |
| | Владеть: ОПК -2.3.1 Навыками организации системы контроля деятельности организаций сферы туризма |

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

| Наименование категории (группы) универсальных компетенций | Код и наименование универсальной компетенции (результат освоения) | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|--|---|---|
| Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия | УК-4 | УК-4.1 Применяет современные коммуникативные технологии при установлении контактов, в общении, составляет в соответствии с нормами русского языка деловую документацию разных жанров, типовую деловую документацию, академические или профессиональные тексты на иностранном языке |
| | | УК-4.2 Представляет результаты исследовательской и/или проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, организует их обсуждение на русском и/или иностранном языке, участвует в академических и профессиональных дискуссиях |
| Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5 | УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития |
| | | УК-5.2 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учётом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине) |
|--|--|
| УК-4.1 Применяет современные коммуникативные технологии при установлении контактов, в общении, составляет в соответствии с нормами русского языка деловую документацию разных жанров, типовую деловую документацию, академические или профессиональные тексты на | Знать: Функционально-стилевые разновидности устной и письменной речи и дискурсивно-когнитивные условия ее реализации |
| | Уметь: Создавать творческие и научные работы (статьи, рефераты, доклады, презентации) по обозначенной теме в рамках профессиональной проблематики на иностранном языке |
| | Владеть: Навыками создания текста соответствующей функционально-стилевой разновидности по |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине) |
|---|---|
| иностранном языке | профессиональной проблематике |
| УК-4.2 Представляет результаты исследовательской и/или проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, организует их обсуждение на русском и/или иностранном языке, участвует в академических и профессиональных дискуссиях | Знать: Принципы ведения академической и профессиональной дискуссии на иностранном языке |
| | Уметь: Применять правила ведения дискуссии на иностранном языке |
| | Владеть: Высоким уровнем речевой культуры, необходимым для выполнения профессиональных и академических задач в процессе ведения дискуссии |
| УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития | Знать: Культуру как социально – психологическое явление |
| | Уметь: Соблюдать правила межкультурного общения |
| | Владеть: Культурой общения представителями различных культур |
| УК-5.2 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учётом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач | Знать: Основные культурные различия партнеров по гостиничному бизнесу |
| | Уметь: Поддерживать межкультурные контакты |
| | Владеть: Технологиями мультикультурных деловых коммуникаций |

1. Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единиц (108 академических часов).

(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине могут являться:

| Обозначение | Виды учебных занятий и работы обучающегося |
|-------------|---|
| Лек | Лекции |
| ОК | Онлайн курс |
| СР | Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения |
| Контроль | Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося с преподавателем в период промежуточной аттестации |

Структура дисциплины:

Форма обучения – очная

| № | Наименование раздела дисциплины | м.с | с.л | Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося | Формы промежуточной |
|---|---------------------------------|-----|-----|---|---------------------|
|---|---------------------------------|-----|-----|---|---------------------|

| | | | Лек | Лаб | Пр | ОК | СР | Контроль | аттестации, текущего контроля успеваемости |
|---|-------------|--|-----|-----|----|----|----|----------|---|
| 1 | Лекции | | 8 | | | 72 | 28 | | зачет |
| 2 | Онлайн курс | | | | | | | | |
| | Итого: | | 8 | | | 72 | 28 | | 108 |

III. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Тема 1. Методологические основы управления сотрудниками в инновационной экономике (2час.)

Предмет, содержание, задачи курса «Управление сотрудниками в инновационной экономике». Сущность процесса управления персоналом. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал человека в рыночной инновационной экономике.

Тема 2. Новая парадигма управления сотрудниками в инновационной экономике (2час.)

Эволюция управления персоналом в конце XX - начале XXI века. Изменение роли и места сотрудника в инновационной экономике. Изменение цели производства.

Тема 3. Сущность стратегического управления сотрудниками (2час.)

Сущность стратегического управления персоналом. Два типа стратегии: в узком и широком смысле слова. Изменение подхода к понятию сотрудники. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления.

Тема 4. Развитие сотрудников и их компетенций (2час.)

Понятие компетенции компании. Основные пути приобретения компетенции сотрудниками. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции компании.

IV. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Практические работы не предусмотрены

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

| № п/п | Дата/сроки выполнения | Вид самостоятельной работы | Примерные нормы времени на выполнение | Форма контроля |
|-------|-----------------------|--|---------------------------------------|------------------|
| 1 | 1-2 неделя уч.занятий | Новая парадигма управления сотрудниками в инновационной экономике. | 14 час. | оцениваемый тест |
| 2 | 3 неделя уч. занятий | Лидерский менеджмент | 9 час. | оцениваемый тест |
| 3 | 4 неделя уч.занятий | Что такое лидерство? | 7 час. | оцениваемый тест |
| 4 | 5 неделя уч. занятий | Интеллектуальные сотрудники – вызов менеджменту | 7 час. | оцениваемый тест |
| 5 | 6 неделя уч. занятий | Новые задачи менеджмента персонала | 7 час. | оцениваемый тест |
| 6 | 7 неделя уч. занятий | Сущность стратегического управления сотрудниками | 7 час. | оцениваемый тест |
| 7 | 8 неделя уч. занятий | Развитие сотрудников и их компетенций | 7 час. | оцениваемый тест |
| 8 | 9 неделя уч. занятий | Современные тенденции развития стратегического управления сотрудниками | 7 час. | оцениваемый тест |
| 9 | 10 неделя уч. занятий | Корпоративная культура в современном менеджменте | 7 час. | оцениваемый тест |
| 10 | 11 неделя уч. занятий | Формирование эффективной корпоративной культуры | 7 час. | оцениваемый тест |

| | | | | |
|-------|-----------------------|--|----------|------------------|
| 11 | 12 неделя уч. занятий | Практика формирования эффективной корпоративной культуры | 7 час. | оцениваемый тест |
| 12 | 13 неделя уч. занятий | Особенности корпоративной культуры в России | 7 час. | оцениваемый тест |
| 13 | 14 неделя уч. занятий | Подготовка к контрольному тесту | 7 час. | Тестирование |
| ИТОГО | | | 100 час. | |

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, написание рефератов, решение кроссвордов, подготовку к выполнению и защите промежуточной аттестации – зачету.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению и сдаче зачета студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;
- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;
- чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);
- не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал;
- необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Методические указания к выполнению реферата

Цели и задачи реферата

Реферат (от лат. *refero* – докладываю, сообщаю) представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме.

Целями написания реферата являются:

- развитие у студентов навыков поиска актуальных проблем товароведения;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания реферата являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свой реферат;
- подготовить студента к дальнейшему участию в научно-практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь студенту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или выпускной квалификационной работы.

Основные требования к содержанию реферата

Реферат должен быть написан каждым студентом самостоятельно. Студент должен использовать только те литературные источники (научные статьи, монографии, пособия и т.д.), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Оглавление должно четко отражать основное содержание работы и обеспечивать последовательность изложения. Студенту необходимо строго придерживаться логики изложения – начинать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы. Работа должна быть достаточно краткой, но раскрывающей все вопросы содержания и тему.

По своей структуре реферат должен иметь титульный лист, оглавление, введение (где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию), основной текст (где последовательно раскрывается избранная тема), заключение (где студент формулирует выводы, сделанные на основе основного текста работы), список использованных источников (10-15 наименований). В список использованных источников вносятся не только источники, на которые студент ссылается при подготовке реферата, но и

иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Оформление реферата осуществляется в соответствии с Требованиями к оформлению письменных работ, выполняемых студентами и слушателями ДВФУ.

Порядок сдачи реферата и его оценка

Реферат пишется студентами в сроки, устанавливаемые преподавателем по реализуемой дисциплине, и сдается преподавателю, ведущему дисциплину.

При оценке реферата учитываются соответствие содержания выбранной теме, четкость структуры работы, умение работать с научной литературой и нормативными и техническими документами, логически мыслить, владеть профессиональной терминологией, грамотность оформления.

По результатам проверки реферата и его защиты студенту выставляется определенное количество баллов, которое учитывается при общей оценке промежуточной аттестации.

Критерии оценки реферата

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный

или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Тематика рефератов:

1. Эволюция подходов к управлению персоналом: от кадровой работы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
2. Причины неэффективности традиционного менеджмента.
3. Пять особенностей руководителя – лидера.
4. Понятие лидерства.
5. Формирование лидерского менеджмента.
6. Сущность стратегического управления персоналом.
7. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления.
8. Понятие видения, как цель развития фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры.
9. Условия получения синергетического эффекта при управлении персоналом.
10. Принципы стратегического управления персоналом И. Ансоффа.

VI. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

| № п/п | Контролируемые разделы / темы дисциплины | Код и наименование индикатора достижения | Результаты обучения | Оценочные средства | |
|-------|---|--|---|--------------------|--------------------------|
| | | | | текущий контроль | промежуточная аттестация |
| 1 | Тема 1. Методологические основы управления сотрудниками в инновационной экономике Тема 3. Сущность стратегического управления сотрудниками | ОПК-2 | ОПК-2.1 Формулирует направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления организациями сферы туризма; | сам работа | тестовые задания |
| | | | ОПК -2.2 Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования деятельности организаций сферы туризма | сам работа | тестовые задания |
| | | | ОПК -2.3 Осуществляет контроль за реализацией стратегии деятельности | сам работа | тестовые задания |

| | | | | | |
|---|---|------|---|------------|------------------|
| | | | организаций сферы туризма | | |
| 1 | Тема 2. Новая парадигма управления сотрудниками в инновационной экономике | УК-4 | УК-4.1 Применяет современные коммуникативные технологии при установлении контактов, в общении, составляет в соответствии с нормами русского языка деловую документацию разных жанров, типовую деловую документацию, академические или профессиональные тексты на иностранном языке | сам работа | тестовые задания |
| | | | УК-4.2 Представляет результаты исследовательской и/или проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, организует их обсуждение на русском и/или иностранном языке, участвует в академических и профессиональных дискуссиях | сам работа | тестовые задания |
| 1 | Тема 4. Развитие сотрудников и их компетенций | УК-5 | УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития | сам работа | тестовые задания |
| | | | УК-5.2 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учётом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач | сам работа | тестовые задания |

VII. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(печатные и электронные издания)

1. Барчуков, И.С. Гостиничный бизнес и индустрия размещения туристов.: учебное пособие / Барчуков И.С., Баумгартен Л.В., Башин Ю.Б.,

Зайцев А.В. – Москва: КноРус, 2019. – 165 с. – (бакалавриат). – ISBN 978-5-406-07010-9. – URL: <https://book.ru/book/931087>

2. Быстров С.А. Организация гостиничного дела: учеб. пособие / С.А. Быстров. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2019. – 432 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа:<http://znanium.com/catalog/product/1034526>

3. Гостиничный менеджмент.: учебное пособие / Федулин А.А., под ред. и др. – Москва: КноРус, 2019. – 426 с. – (бакалавриат). – ISBN 978-5-406-07299-8. – [URL:https://book.ru/book/932515](https://book.ru/book/932515)

4. Гостиничный менеджмент: Учебное пособие / Дмитриева Н. В., Зайцева Н. А., Огнева С. В., Ушаков Р. Н. – М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/473497>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

5. Купчик, Е.В. Основы делового общения и гостеприимства: учеб. пособие / Е.В.Купчик, О.В. Трофимова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2019. – 258 с. - ISBN 978-5-9765-1542-0. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/1035401>

6. Медлик, С. Гостиничный бизнес : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям сервиса / С. Медлик, Х. Инграм ; [пер. с англ. А.В. Павлов]. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 239 с. – ISBN 978-5-238-00792-2 (Зарубежный учебник). – URL: <http://znanium.com/catalog/product/1025557>

7. Муртузалиева Т.В. Маркетинг услуг гостеприимства и туризма [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для бакалавров/ Муртузалиева Т.В., Розанова Т.П., Тарасенко Э.В. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2019. – 166 с. – Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/85699.html>. – ЭБС «IPRbooks».

8. Скобкин, С. С. Экономика предприятия в индустрии гостеприимства и туризма : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. С. Скобкин. – 2-е изд., испр. И доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 373 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-09532-6. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/438656>

9. Уокер, Джон Р. Управление гостеприимством. Вводный курс: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Гостиничный и туристический бизнес» и специальностям сервиса / Джон Р. Уокер ; пер. с англ. [В.Н. Егорова]. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 880 с. - (Зарубежный учебник). - ISBN 978-5-238-00990-9 - Текст :

электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1027325> - Текст

: электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/102732/>

10. Черевичко, Т. В. Теоретические основы гостеприимства : учебное пособие / Т. В. Черевичко. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2019. – 288 с. - ISBN 978-5-9765-0024-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1066693>

11. Адаптация инновационной стратегии компаний к изменениям внешней среды» / В.К. Проскурин. – М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 263 с. – (online) – Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/543884>

12. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю.Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 192 с. - ISBN 5-238-00842-2. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

13. Маркетинг гостиничного предприятия : учебное пособие / Л. В. Семенова, В. С. Корнеевец, И. И. Драгилева. – Москва : Дашков и К, 2018. – 204 с. – Режим доступа:

<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:868004&theme=FEFU>

14. Европейский гостиничный маркетинг: учебное пособие / пер. Е. Ю. Драгныш. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 224 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPR-18801&theme=FEFU>

15. Маркетинг гостиничного предприятия. Практикум / Л.В. Баумгартен – М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 216 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/502143>

16. Дарижанов Б. Д. Обзор зарубежных моделей управления персоналом [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/v/obzor-zarubezhnyh-modeley-upravleniya-personalom>

17. Долженко Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-sisteme-upravleniyapersonalom-organizatsii>

18. Мага А. А. К вопросу об определении понятия инновационной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://vseup.ru/static/articles/Maga_A.A._1.pdf

19. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fptl.ru/files/menedjment/kibanov_upravlenie-personalom.pdf

20. Чабанюк О. В. Проблемы кадрового обеспечения инновационной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovogoobespecheniya-innovatsionnoy-ekonomiki>

21. Макаренко М.А., Лопатин Д.А., «Организационная культура как фактор развития инновационной экономики» // Электронный Научный Журнал «Экономика и экологический менеджмент», СпбГУНиПТ, выпуск №2 сентябрь, 2010г. – Режим доступа:

<http://economics.openmechanics.com/articles/197.pdf>

22. Жуков А.А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии [Электронный ресурс]: 34 монография/ А.А. Жуков – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Петрополис, 2009. – 212 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27063.html>. – ЭБС «IPRbooks»

23. Пятецкий В.Е. Управление инновационными процессами. Организационные аспекты инновационного менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.Е. Пятецкий, А.Л. Генкин, В.П. Разбегин – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2013. – 125 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56191.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.aup.ru – Административно-управленческий портал

2. www.ecsocman.edu.ru – Портал «Экономика. Социология. Менеджмент»

3. www.cfin.ru – Корпоративный менеджмент. Ведущий российский деловой портал

4. www.rjm.ru – Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»

5. www.mevriz.ru – Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»

6. www.ptpu.ru – Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»

7. <http://www.top-personal.ru/> – Официальный сайт журнала «Управление персоналом»

8. <http://www.rhr.ru> – Человеческие ресурсы России

9. <http://www.vusnet.ru/biblio> – Библиотека Русского Гуманитарного интернет-университета (книги и статьи различной тематики)

10.<http://soc.lib.ru> – Электронная библиотека – «Социология, Психология, Управление»

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

2. Справочно-правовая система «Гарант». Режим доступа: www.garant.ru

3. Справочная система «Кодекс». Режим доступа: <http://www.kodeks.ru/>

4. Программное обеспечение: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Управление сотрудниками в инновационной экономике» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Управление сотрудниками в инновационной экономике» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» является зачет, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного 2 семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Управление сотрудниками в

инновационной экономике» для аттестации на зачете следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Алгоритм изучения дисциплины

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку рекомендуемой основной и дополнительной литературы, отчеты по заданиям, решение ситуационных задач и кроссвордов, ответы на вопросы для самоконтроля и другие задания, предусмотренные для самостоятельной работы студентов.

Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к выполнению самостоятельных заданий.

По каждому вопросу задания студент должен определить и усвоить ключевые понятия и представления. В случае возникновения трудностей студент должен и может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю.

Знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, должны закрепляться не повторением, а применением материала. Этой цели при изучении дисциплины «Управление сотрудниками в инновационной экономике» служат активные формы и методы обучения, такие как метод ситуационного анализа, который дает возможность студенту освоить профессиональные компетенции и проявить их в условиях, имитирующих профессиональную деятельность.

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, написание рефератов, решение кроссвордов, подготовку к

промежуточной аттестации – зачету.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки и сдаче зачета студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации по использованию методов активного обучения

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать методы ситуационного обучения, представляющие собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности.

Реализация такого типа обучения по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» осуществляется через использование ситуационных заданий, в частности ситуационных задач, которые можно определить как методы имитации принятия решений в различных ситуациях путем проигрывания вариантов по заданным условиям.

Ситуационные задачи предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях на предприятиях, тем самым уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Студент должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, т.е. правильно определять – какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какое решение необходимо принять в соответствии с действующей нормативной и технической документацией.

Таким образом, решение ситуационных задач призвано вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся потоком информации в области управления сотрудниками в инновационной экономике, связанного с изменяющейся рыночной ситуацией и применением законодательной базы;
- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления

теоретических знаний и проведения экспериментальных исследований;

- самостоятельно принимать решения.

Технология выполнения ситуационных задач включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя. На этапе ознакомления с задачей студент самостоятельно оценивает ситуацию, изложенную в тексте, исследует теоретический материал, устанавливает ключевые факторы и проводит анализ проблем, изложенных в условии задачи. Затем составляет план действий и оценивает возможности его реализации. По окончании самостоятельного анализа студент должен ответить на вопросы, выполнить задания и составить письменный отчет по данному заданию.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

- чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

- не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовка к зачету и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины, тогда подготовка к зачету позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к зачету лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по

дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к зачету.

IX. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные занятия по дисциплине проводятся в помещениях, оснащенных соответствующим оборудованием и программным обеспечением.

Перечень материально-технического и программного обеспечения дисциплины приведен в таблице.

Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

| Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа |
|--|---|--|
| Компьютерный класс Школы экономики и менеджмента, ауд. G413, на 26 чел | Моноблок HP ProOne 400 All-in-One 19,5 (1600x900), Core i3-4150T, 4GB DDR3-1600 (1x4GB), 500GB HDD 7200 SATA, DVD+/-RW, GigE, Wi-Fi, BT, usbkbd/mse, Win7 Корпоративная (64-bit) | |
| Читальные залы Научной библиотеки ДВФУ с открытым доступом к фонду (корпус А - уровень 10) | Моноблок HP ProOne 400 All-in-One 19,5 (1600x900), Core i3-4150T, 4GB DDR3-1600 (1x4GB), 1TB HDD 7200 SATA, DVD+/-RW, GigE, Wi-Fi, BT, usbkbd/mse, Win7 Pro (64-bit)+Win8.1 Pro(64-bit), 1-1-1 Wty Скорость доступа в Интернет 500 Мбит/сек. Рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованы: портативными устройствами для чтения плоскочечатных текстов, сканирующими и читающими машинами видеоувелечителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками | |

X. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

(фонды оценочных средств включают в себя: перечень форм оценивания, применяемых на различных этапах формирования компетенций в ходе освоения дисциплины модуля, шкалу оценивания каждой формы, с описанием индикаторов достижения освоения дисциплины согласно заявленных

компетенций, примеры заданий текущего и промежуточного контроля, заключение работодателя на ФОС (ОМ))

Оценочные средства для текущего контроля

Вопросы для подготовки к зачету

по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике»

1. Эволюция подходов к управлению персоналом: от кадровой работы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
2. Причины неэффективности традиционного менеджмента.
3. Понятие лидерства.
4. Формирование лидерского менеджмента.
5. Сущность стратегического управления персоналом.
6. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления.
7. Понятие видения, как цель развития фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры.
8. Принципы стратегического управления персоналом И. Ансоффа
9. Факторы, влияющие на вовлеченность современных сотрудников.
10. Понятия компетенции персонала (Г. Каннака и М. Бомензат).
11. Составляющие компетенции.
12. Понятие компетенции фирмы.
13. Основные пути приобретения компетенции персоналом.
14. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции фирмы.
15. Стимулирование роста компетенции персонала в рамках эффективной организационной культуры. Формула В. Врума.
16. Управление компетенцией на уровне личности работника.
17. Делегирование полномочий (сущность, условия эффективности).
18. Основные составляющие стратегического управления человеческими ресурсами.
19. Роль и место стратегии управления инновациями в общей стратегии развития предприятия.

20. Классификация инновационных стратегий.

Критерии оценки за устный ответ:

– 100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение

приводить примеры современных проблем изучаемой области;

– 85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускаются одна – две неточности в ответе;

– 75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

– 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов.

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» проводится в форме контрольных мероприятий (собеседование, выполнение практических работ, написание рефератов) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность

выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний (собеседование);

– уровень овладения умениями и навыками самостоятельного выполнения практических заданий;

– результаты самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация студентов.

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

По дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике» предусмотрен зачет.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства.

В результате посещения лекций, самостоятельной работы, студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачету, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент готовит индивидуальное творческое зачетное задание (индивидуальное творческое зачетное задание размещено в структурном элементе ФОС IV.2). Критерии оценки студента на зачете представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (практическая работа 1, практическая работа, групповое творческое задание) представлены в структурном элементе ФОС V.

Критерии выставления оценки студенту на зачете по дисциплине «Управление сотрудниками в инновационной экономике»

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка экзамена (стандартная) | Требования к сформированным компетенциям |
|---|--|--|
| 86-100 | «отлично» | Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. |

| | | |
|-------|-----------------------|---|
| 85-76 | «хорошо» | Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. |
| 75-61 | «удовлетворительно» | Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. |
| 60-0 | «неудовлетворительно» | Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. |