

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»**



**Рабочая программа дисциплины
Инвестиции в человеческие ресурсы**

Направление подготовки: *43.03.02 Туризм*

Направленность (профиль): *Туризм*

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очно-заочная*

Санкт-Петербург
2020

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Инвестиции в человеческие ресурсы» являются формирование у обучающихся теоретических знаний в области формирования человеческого капитала организации, приобретение практических навыков в методах оценки различных видов инвестиций в человеческие ресурсы (человеческий капитал), навыков инвестиционного анализа использования человеческих ресурсов.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в образовательной программе индикаторами достижения

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикаторов достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-5. Способен организовывать работу исполнителей, принимать решения в гостиничной деятельности	ПК-5.1. Вырабатывает управленческие решения на основе результатов анализа деятельности гостиничного предприятия и предпочтений потребителя.	Знать: типы организационных структур, их основные параметры, принципы их проектирования. Уметь: разрабатывать основные документы: должностные инструкции, компетенции; применять понятие оптимизации принимаемых решений. Владеть: навыками мотивации персонала.
	ПК-5.2. Осуществляет подбор персонала гостиничного предприятия в соответствии с профессиональными задачами деятельности	Знать: виды стратегий организации; основные понятия и основные базовые теории мотивации, лидерства, командообразования. Уметь: описывать основные теории; пояснять различия между основными теориями. Владеть: методами оценки эффективности трудовой деятельности.
	ПК-5.3. Осуществляет управление персоналом, хозяйственными и финансово-экономическими процессами средств размещения	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы управления конфликтами. Уметь: обосновать выбор для применения на практике той или иной теории; проводить диагностику конфликтов, в т.ч. в межкультурной среде. Владеть: методами разрешения конфликтных ситуаций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП

3.1. Дисциплина «Инвестиции в человеческие ресурсы» относится дисциплинам по выбору Блока 1 учебного плана образовательной программы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Распределение трудоемкости учебной дисциплины по видам работ по семестрам для очной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			7	8
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	6	216	216	
Контактная работа, в том числе:		16	16	
Аудиторные занятия		16	16	
Лекции (Л)		8	8	
Практические занятия (ПЗ)		8	8	
Самостоятельная работа (СРС)		200	200	
в том числе:				
курсовая работа (проект)				
в том числе:				
контактная работа (индивидуальные консультации и защита курсовой работы)				
контрольные работы (по учебному плану)				
Экзамен		36	36	
в том числе:				
контактная работа (консультации перед экзаменом)		2	2	
Зачет				

2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план, структурированный по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом

Очная форма обучения

№	Наименование темы учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся (в час.)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу обучающихся в часах				Форма текущего контроля успеваемости
		Л	ПЗ	СР	всего	
1	Основные понятия инвестиционного анализа	4	4	10	18	тесты
2	Инвестиционный процесс	4	4	22	30	тесты
3	Человеческий капитал	4	6	22	32	тесты
4	Инвестиции в развитие человеческого капитала	4	4	22	30	тесты
5	Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций	4	6	36	46	тесты
6	Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы	4	8	12	24	тесты
	Экзамен				36	
	ИТОГО	16	32	24	216	

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Содержание лекционных, практических занятий. Содержание самостоятельной работы.

Тема 1. Основные понятия инвестиционного анализа

Лекция. Сущность, роль, экономическое содержание и значение инвестиций. Цели инвестирования. Предмет инвестирования. Классификация видов инвестиций. Источники инвестиций и особенности инвестиционного климата в России. Нормативно-правовая база РФ. Объект и субъект вложений. Основные инвестиционные инструменты.

Практическое занятие. Анализ нормативно-правовой базы РФ. Анализ основных инвестиционных инструментов.

Самостоятельная работа. Основные понятия инвестиционного анализа.

Тема 2. Инвестиционный процесс

Лекция. Понятие и структура инвестиционного процесса. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов. Инвестиции, осуществляемые в форме капитальных вложений. Сущность и классификация капитальных вложений. Бизнес-план. Структура и содержание инвестиционного анализа. Цели, задачи, этапы инвестиционного анализа. Анализ эффективности проектов. Перспективный и ретроспективный анализ инвестиций.

Практическое занятие. Бизнес-план. Структура и содержание инвестиционного анализа

Самостоятельная работа. Инвестиционный процесс.

Тема 3. Человеческий капитал

Лекция. История возникновения понятия «человеческий капитал», основоположники. Основы теории человеческого капитала. Виды человеческого капитала. Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Индекс развития человеческого потенциала. Теория «фильтра»: трактовка образования как средства отбора средств или сигнализации.

Практическое занятие. Кейсы по теории человеческого капитала.

Самостоятельная работа. Человеческий капитал.

Тема 4. Инвестиции в развитие человеческого капитала

Лекция. Жизненные циклы формирования и накопления индивидуального человеческого капитала. Инвестиции в формирование индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации. Основные задачи формирования человеческих ресурсов организации с учетом теории человеческого капитала.

Практическое занятие. Основные задачи формирования человеческих ресурсов организации с учетом теории человеческого капитала.

Самостоятельная работа. Инвестиции в развитие человеческого капитала.

Тема 5. Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций

Лекция. Человеческий капитал – основа трудовых доходов в инновационной экономике. Систем вознаграждений в России и за рубежом. Способы стимулирования труда в гостиничном бизнесе.

Практическое занятие. Задачи по формированию трудовых доходов в инновационной экономике. Задачи по организации вознаграждений по человеческому капиталу в гостиничном бизнесе.

Самостоятельная работа. Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций

Тема 6. Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

Лекция. Эффективность – понятие и показатели оценки. Методы оценки эффективности. Методика Д. Филипса. Наставничество и его возможности в развитии человеческого капитала.

Практическое занятие. Задачи по оценке эффективности труда Задачи по расчету эффективности инвестиций в человеческие ресурсы в гостиничном бизнесе.

Самостоятельная работа. Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторная работа

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение тему учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки сообщений по проблематике, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения обучающихся. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам практического занятия, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений.

Качество учебной работы обучающихся преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа – изучение материала лекционных занятий и рекомендованной литературы, выполнение заданий преподавателя, а также проработка отдельных тем и аспектов дисциплины в виде докладов и сообщений, подготовка к промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация

Изучение дисциплины заканчивается промежуточной аттестацией, которая проводится по всему ее содержанию. Форма промежуточной аттестации, предусмотренная учебным планом – экзамен.

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, которые систематически, в течение всего семестра работали на занятиях и показали уверенные знания по вопросам, выносившимся на групповые занятия.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Пояснительная записка

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Гостиничное дело для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины «Инвестиции в человеческие ресурсы» разработаны оценочные средства по данной

дисциплине, являющиеся неотъемлемой частью учебно-методической ее документации в рамках реализуемой Основной образовательной программы.

5.2. Оценочные средства промежуточной аттестации по дисциплине

Формой промежуточной аттестации по дисциплине является – экзамен.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации:

1. Понятие инвестиций. Виды инвестиций.
2. Цели инвестирования. Предмет инвестирования.
3. Классификация видов инвестиций
4. Источники инвестиций и особенности инвестиционного климата в России
5. Нормативно-правовая база инвестиций в РФ
6. Основные инвестиционные инструменты.
7. Понятие и структура инвестиционного процесса
8. Участники инвестиционного процесса. Классификация инвесторов
9. Сущность и классификация капитальных вложений
10. Цели, задачи, этапы инвестиционного анализа
11. Структура и содержание инвестиционного анализа
12. Перспективный и ретроспективный анализ инвестиций
13. Понятие «человеческий капитал», основоположники теории человеческого капитала
14. Виды человеческого капитала
15. Интеллектуальный капитал – сущность, структурные компоненты.
16. Социальный капитал. Отличие от физического капитала.
17. Индекс развития человеческого потенциала.
18. Теория «фильтра»: трактовка образования как средства отбора средств или сигнализации
19. Жизненные циклы формирования и накопления индивидуального человеческого капитала
20. Человеческий капитал организации.
21. Основные задачи формирования человеческих ресурсов организации с учетом теории человеческого капитала.
22. Человеческий капитал как основа трудовых доходов в инновационной экономике
23. Система вознаграждений в России и за рубежом
24. Способы стимулирования труда в гостиничном бизнесе
25. Эффективность – понятие и показатели оценки
26. Методы оценки эффективности
27. NPV - метод
28. IRR - метод
29. Методика Д. Филиппа
30. Наставничество и его возможности в развитии человеческого капитала

5.3. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости обучающихся по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий: тестирования.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Обучающемуся, пропустившему практические занятия, необходимо выполнить задания самостоятельно и защитить их выполнение перед преподавателем практических занятий.

5.3.1. Тестовые задания по дисциплине (примеры)

Название темы учебной дисциплины	Пример теста
Основные понятия инвестиционного анализа	<ol style="list-style-type: none"> Под инвестициями понимается: <ol style="list-style-type: none"> приобретение товаров длительного пользования; отказ от определенной ценности в настоящий момент в обмен на ценность в будущем; приобретение автотранспортного средства в личных целях; свободные денежные средства, остающиеся после оплаты всех обязательных расходов и приобретение необходимых товаров. Капитальные вложения представляют собой: <ol style="list-style-type: none"> вложения в оборотный капитал; вложения в основной капитал; вложения в ценные бумаги; вложения в нематериальные активы. Инвестиции: <ol style="list-style-type: none"> обеспечивают перелив капитала из одной сферы в другую; участвуют в распределении ВВП; обеспечивают контроль за образованием и использованием денежных фондов; не выполняют никаких функций. По направлению использования инвестиции делятся: <ol style="list-style-type: none"> на производственные и непроизводственные; централизованные и децентрализованные; прямые и косвенные; финансовые и реальные. Что понимается под социальными инвестициями? Что такое прямые инвестиции? Что такое структура портфельных инвестиций?
Инвестиционный процесс	<ol style="list-style-type: none"> Что такое инвестиционный процесс? Какова структура инвестиционного процесса? Какова классификация инвесторов? В зависимости от объектов вложений средств различают: <ol style="list-style-type: none"> валовые и чистые инвестиции; долго- и краткосрочные инвестиции; реальные и финансовые инвестиции; зарубежные инвестиции и инвестиции внутри страны. Что такое Бизнес-план? Каковы цели, задачи, этапы инвестиционного анализа? В чем отличие перспективного и ретроспективного анализа инвестиций?
Человеческий капитал	<ol style="list-style-type: none"> Что гласит «Гипотеза рациональных ожиданий»? Что такое «Человеческий капитал»? Что такое национальное богатство? За счет чего формируется человеческий капитал ? К чему ведут затраты на увеличение человеческого капитала?

	<p>6. Может быть человеческий капитал точно измерен? Почему?</p> <p>7. Какой эффект может быть получен от использования человеческого капитала?</p> <p>8. В чем суть теории «сигнальной системы»?</p> <p>9. Какова разница между физическим и человеческим капиталом?</p> <p>10. Каково сходство между физическим и человеческим капиталом?</p>
Инвестиции в развитие человеческого капитала	<p>1. Что такое инвестиции в человеческий капитал?</p> <p>2. Какие инвестиции в человеческий капитал существуют?</p> <p>3. Приведите виды основных экономических ресурсов и приносимый ими доход в схеме классификации экономических ресурсов</p> <p>4. Какова структура активов человеческого капитала?</p> <p>5. Подвержен ли человеческий капитал износу? Какому?</p> <p>5. Что такое трудовой потенциал?</p> <p>6. Как связаны основные понятия: рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал, человеческий потенциал?</p> <p>7. Каковы задачи системы управления персоналом с учетом человеческого капитала?</p> <p>8. В чем суть базовой модели теории человеческого капитала?</p> <p>9. Проанализировать, от чего зависит количество индивидуумов, ориентированных на длительные и значительные инвестиции в образование:</p> <p>а) величины расходов на обучение (при прочих равных условиях),</p> <p>б) доходности будущих специальностей, т.е. от конъюнктуры рынка и его прогнозируемости,</p> <p>в) возраста индивидуумов,</p> <p>г) ориентации индивидуумов на будущее больше, чем на текущий момент.</p> <p>10. Какие инвестиции в человеческий капитал наиболее распространены в российской/международной практике?</p>
Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций	<p>1. Какова сущность вознаграждения по человеческому капиталу?</p> <p>2. Какие системы оплаты труда существуют?</p> <p>3. Как различные системы оплаты труда могут учесть человеческий капитал сотрудников?</p> <p>4. Что такое «компетенции»? Что такое «компетентность»?</p> <p>5. Что является индикатором компетенции?</p> <p>6. Каковы типы компетенций? Как связаны с человеческим капиталом?</p> <p>7. В чем сходство и отличия спецификации должности, должностной инструкции, компетенций?</p> <p>8. Какова структура дохода сотрудника?</p> <p>9. Что такое интеллектуальный капитал?</p> <p>10. Как рост интеллектуального капитала организации влияет на рост доходов сотрудников?</p>
Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы	<p>1. Каковы три аспекта, в которых рассматривается понятие эффективность?</p> <p>2. Перечислите показатели эффективности труда</p> <p>3. Какова связь затрат и результатов труда?</p> <p>4. Каковы методы повышения эффективности труда?</p> <p>5. Что такое индекс развития человеческого потенциала/человеческого капитала?</p>

	6. Приведите определения и формулы расчетов: 7. Эффективность 8. Продуктивность труда 9. Производительность труда 10. Экономичность труда 11. Рентабельность труда 12. Перечислите методы оценки эффективности 13. В чем суть NPV -метода? 14. В чем суть IRR- метода? 15. В чем суть методики Д.Филипса?
--	--

5.3.2. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине:

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточном контроле в форме экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1. «Отлично» — обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

2. «Хорошо» — обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

3. «Удовлетворительно» — обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

4. «Неудовлетворительно» — обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

При подготовке к занятиям и для выполнения индивидуальных заданий следует использовать рекомендуемые источники литературы по данному курсу, в том числе нормативные документы индустрии туризма и гостеприимства. При подготовке к занятиям следует воспользоваться не только учебниками и учебными пособиями, приведенными в списке основной и дополнительной рекомендуемой литературы, но также периодическими изданиями.

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов/ П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

6.2. Дополнительная литература

1. Мумладзе Р.Г. Управление инновационной деятельностью [Электронный ресурс] : учебник / Р.Г. Мумладзе, О.В. Николаев, Э.Б. Толпаров. — Электрон. текстовые данные. —

М. : Русайнс, 2015. — 148 с. — 978-5-4365-0455-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61670.html>

2. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/106743>

3. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 212 с. — 978-5-394-02311-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57110.html>

4. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62046.html>

5. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/169792>

6. Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.А. Макушева, Л.В. Стрелкова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 352 с. — 978-5-238-01490-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10512.html>

7. Одегов, Ю.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М. : Волтерс Клувер, 2011. - Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/170827>

8. Управление персоналом [Электронный ресурс] : Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2012. - Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/169727>

6.3. Журналы

1. «Туризм: практика, проблемы, перспективы» – Специализированное профессиональное издание для туристических агентств. Официальный сайт www.tpnnews.ru

2. «Туризм: право и экономика» – Федеральный научно-практический журнал. В журнале отражены: правовое регулирование туризма в России, экономика туризма, оказание туристических услуг; государство и туризм; правовое регулирование туристической деятельности; туризм в мире: статистика и информация, документы и комментарии. Официальный сайт www.lawinfo.ru

3. Журнал «Санаторно-курортная отрасль»-специализированное профессиональное издание для руководителей современных санаториев. Официальный сайт <https://sko-online.ru/>

4. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>

5. Журнал «Управление персоналом» <https://www.top-personal.ru/>

6.4. Российское законодательство

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. лит., 2011-64 с.

2. Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15.08.1996 № 114-ФЗ (с последующими изм. и доп.).

3. Федеральный закон «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» от 24.11.1996 № 132-ФЗ (ред. От 03.05.2012)

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.07.2007 № 452 «Об утверждении правил оказания услуг по реализации туристского продукта» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – N 30. – Ст. 3942.

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19 июля 2010 г. N 1230-р «О Концепции федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2016 годы)» // Собрание законодательства Российской Федерации.– 2010.– № 30.– Ст. 4146.

6. Постановление Правительства РФ от 9 октября 2015 г. N 1085

"Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации" .

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2019 года N 158 Об утверждении Положения о классификации гостиниц.

7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

www.unwto.org – Всемирная туристская организация (UNWTO)

www.wttc.org – Всемирный совет по туризму и путешествиям (WTTC)

www.russiatourism.ru – Федеральное агентство по туризму Российской Федерации

www.ratanews.ru – ежедневная электронная газета "RATA news", выпускаемая Российским союзом туриндустрии

www.docs.cntd.ru – электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающиеся обеспечиваются дополнительным раздаточным материалом к лекционным и практическим занятиям в виде: методических рекомендаций к задачам и кейсам; макетов аналитических таблиц, графиков; схем алгоритмов управленческого процесса на предприятии; статей по анализу управленческих решений.

1. Лекционные занятия:

а) компьютерная аудитория (класс), оснащённая современными компьютерами с ОЗУ не менее 2 ГБ, жесткий диск не менее 200 ГБ, доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и интернет,

б) презентационная техника (мультимедийный проектор или телевизионная панель с параметрами не ниже 720x576 пикселей/дюйм),

с) доска аудиторная для написания фломастером,

д) пакеты программного обеспечения (ПО) общего назначения (Системное программное обеспечение. Операционная система Microsoft Windows Professional,; Пакет офисных приложений Microsoft Office; Приложение для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF),

е) специализированное ПО для доступа к Единой электронной образовательной среде Института, специализированные программы для конкретных задач и кейсов.

2. Практические занятия:

а. рабочее место преподавателя (стол, стул), оснащенное компьютером с доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и Интернет, подключенное к мультимедийному проектору или телевизионной панели, с установленным специальным программным обеспечением для доступа к Единой электронной образовательной среде Института.

б. доска аудиторная для написания фломастером,

с. рабочие места обучающихся (столы аудиторные, стулья аудиторные), оснащенные компьютерами с доступом в локальную корпоративную сеть МБИ и интернет, с установ-

ленным специальным программным обеспечением для доступа к Единой электронной образовательной среде Института.

Методические указания к практическим занятиям

Цель выполнения практических заданий по дисциплине «Инвестиции в человеческие ресурсы» – приобретение практических навыков разработки и принятия организационных и управленческих решений.

Выполнение практических заданий требует от обучающегося предварительного изучения учебной и научной литературы и прочих информационных источников, в том числе периодических изданий и Интернет – ресурсов.

Перечень тем практических занятий представлен в нижеприведенной таблице.

Название темы учебной дисциплины	Перечень тем практических занятий
Основные понятия инвестиционного анализа	Анализ нормативно-правовой базы РФ. Анализ основных инвестиционных инструментов
Инвестиционный процесс	Бизнес-план. Структура и содержание инвестиционного анализа
Человеческий капитал	Кейсы по теории человеческого капитала
Инвестиции в развитие человеческого капитала	Основные задачи формирования человеческих ресурсов организации с учетом теории человеческого капитала.
Человеческий капитал как источник доходов индивидов и организаций	Задачи по формированию трудовых доходов в инновационной экономике. Задачи по организации вознаграждений по человеческому капиталу в гостиничном бизнесе
Оценка эффективности инвестиций в человеческие ресурсы	Задачи по оценке эффективности труда Задачи по расчету эффективности инвестиций в человеческие ресурсы в гостиничном бизнесе.

Требования к оформлению отчета по практической работе.

Отчет должен быть выполнен в машинописном варианте в соответствии с нормативными требованиями к оформлению научно-исследовательских отчетов. Рекомендуемый объем работы – 5-15 печатных листов. Способ оформления: 12-14 кегль, *TimesNewRoman*. Сдача – печатный вариант на листах формата А4 с одной стороны.

Отчет о выполнении самостоятельной работы представляется обучающимся в срок, строго соответствующий календарному графику учебного процесса данной дисциплины. В период экзаменационной сессии отчет на проверку не принимается.

При возврате проверенной, но не зачтенной работы обучающийся должен внести исправления в соответствии с замечаниями преподавателя и передать работу на повторную проверку. При отправке работы на повторную проверку обязательно представлять работу с указанными в первый раз замечаниями.

Отчеты, представленные без соблюдения указанных правил, на проверку не принимаются.

Методические указания к самостоятельной работе обучающихся

Цель самостоятельной работы по дисциплине «Инвестиции в человеческие ресурсы» – закрепить теоретические знания и практические навыки в по дисциплине

Самостоятельная работа требует от обучающегося предварительного изучения литературы и прочих информационных источников, в том числе периодических изданий и Интернет – ресурсов.

Самостоятельная работа предполагает разработку и решение задачи; поиск информации по теме; подготовку к тестированию.

Необходимую к изучению литературу нужно подбирать, исходя из конкретно поставленного вопроса. Желательно работать не только с учебниками и учебными пособиями, но и с первоисточниками. Поэтому подбор литературы начинается с изучения научных работ авторов теорий. Так как большинство работ написано зарубежными авторами, то одновременно развиваются навыки использования полученных знаний по иностранному языку, а изложение материала требует адаптации к российской действительности. Исходя из этого, рекомендуется собственная разработка (или адаптация) переведенного материала, окончательно дорабатывающегося при поддержке преподавателя.

С любого рода литературой по дисциплине (учебной, научной, публицистической, методической, нормативно-справочной) следует начинать работать с ознакомления с ее авторами, их подходом к проблеме, а также основными моментами, отличающими их от других работ. Изучая тексты учебников, главным является определение позиции автора учебника и идентификация ее с известными концепциями. Поиск определения в справочнике и словаре должен сопровождаться анализом позиции составителей, которая отражает основной подход к изучаемому феномену.

В приложении к конспектам лекций или на отдельных карточках рекомендуется вести запись изученной литературы. Существуют определенные правила, позволяющие грамотно и удобно использовать обработанную информацию. Для этого записывается:

1. Автор и название учебного пособия, научного издания, журнала, справочника, место и год его издания.
2. Основные мысли (цитаты), которые представляют интерес, выписываются с пометкой страницы, на которой они находятся.
3. Данные, представляющие особый интерес, рекомендуется записывать подробно в виде тезисов (главных мыслей, содержащихся в основных разделах) или конспектов (более развернутых записей содержания).

Записи, сделанные таким образом, могут быть использованы в качестве вспомогательного материала для сообщений в ходе обсуждения тем, дискуссий на практических занятиях, или научного сообщения на конференциях.