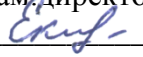



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Сочинский государственный университет» в г. Анапе Краснодарского края

СОГЛАСОВАНО
Зам. директора по УиВР
 Екимова В.В.
«31» августа 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала СГУ в г. Анапе
 Леонова Е.В.
«31» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.27 Управление персоналом гостиниц и ресторанов

Шифр и направление подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело»
Квалификация (степень) выпускника Бакалавр
Профиль подготовки бакалавра «Гостиничная деятельность»
Форма обучения ОФО, ЗФО
Выпускающая кафедра Социально-культурного сервиса и туризма
Кафедра-разработчик рабочей программы Социально-культурного сервиса и туризма
Год набора 2023


Курс/ Семестр	Трудоем- кость (час/зет)	Лекцион. занятий, (час)	Практич. занятий (час)	Лаборат занятий (час)	СРС (час)	КР/КП (час)	Форма промежут. контроля (экз/зачет)
ОФО							
4/7	72/2	18	18		35,8		Зачет (0,2)
4/8	144/4	18	18		72		Экзамен (36)
Итого	216/6	36	36		107,8		Зачет, Экзамен (36,2)
ЗФО							
5/9	108/3	6	6		92		Зачет (4)
5/10	108/3	4	4		91		Экзамен (9)
Итого	216/6	10	10		183		зачет, экзамен (13)

Анапа 2023 г.

Лист согласования рабочей программы дисциплины Б1.О.27 Управление персоналом
гостиниц и ресторанов

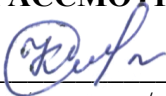
Рабочую программу составили:

Оргина Е.В. к.п.н., доцент кафедры СКСиТ 

Белоцерковская Н.В., к.п.н., доцент кафедры СКСиТ 

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА

заведующий кафедрой _____


/подпись/

/ Стародуб К.А./
/Ф.И.О./

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины соответствует
библиотечному фонду филиала СГУ в г. Анапе:

Заведующий библиотекой _____



/Кузнецова Л.Н./

Структура рабочей программы соответствует предъявленным требованиям

Рабочая программа одобрена на заседании Учебно-методического совета направления
УГСН 43.00.00 Сервис и туризм

Протокол № 1 от « 31 » 08 20 23 г.

Председатель УМСН _____


/подпись/

Екимова В.В.
/Ф.И.О/

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Рабочая программа переутверждена на 20__/20__ учебный год.

В программу внесены дополнения и (или) изменения:

(Указывается, в какой раздел программы внесены изменения, основания изменений, а также новая формулировка)

Заведующий кафедрой _____

подпись

Стародуб К.А.

ФИО

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП НАПРАВЛЕНИЯ.....	5
3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4.1 Тематический план дисциплины.....	6
4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	29
4.3 Текущая и промежуточная аттестации по дисциплине.....	31
5. УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	34
5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины.....	34
5.2 Организация самостоятельной работы студента по дисциплине.....	34
5.3 Особенности преподавания дисциплины.....	35
5.4 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	36
5.5 Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	36
Приложение. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	38

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью учебной дисциплины «Управление персоналом гостиниц и ресторанов» является формирование системы знаний, связанных с целенаправленным, организованным воздействием на людей и их группы (команды), работающих в гостиничных предприятиях и ресторанах, достижения собственных, групповых, организационных целей и общественных задач.

Задачи дисциплины:

- познакомить с этапами развития и опытом управления персоналом в гостиничных предприятиях и ресторанах в России и за рубежом;
- дать характеристику структуры персонала современной организации;
- раскрыть составляющие процесса управления персоналом;
- рассмотреть принципы и методы построения системы управления персоналом;
- охарактеризовать методы управления персоналом;
- познакомить с регламентами управления;
- дать представление о сущности организации труда;
- раскрыть составляющие оценки эффективности работы с персоналом.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП НАПРАВЛЕНИЯ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ)

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана.

Таблица 1 – Дисциплины, участвующие в формировании компетенции

Код и наименование компетенции	Дисциплины, участвующие в формировании компетенции (перечисляются дисциплины, практики, кроме ГЭ, ВКР)
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК-2 Способен обеспечивать выполнение основных функций управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания	Б1.О.18 Гостиничный менеджмент Б1.О.23 Введение в индустрию гостеприимства Б2.О.02(Пд) Преддипломная практика

3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций: ОПК-2.

В результате освоения дисциплины студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

Таблица 2 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенции и индикаторы их достижения		Результат обучения по дисциплине (показатели освоения компетенций)
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	
Общепрофессиональные компетенции		

Компетенции и индикаторы их достижения		Результат обучения по дисциплине (показатели освоения компетенций)
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	
ОПК-2 Способен обеспечивать выполнение основных функций управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания	ОПК-2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания	Знать: сущность организации труда персонала, этапы развития и опыт управления персоналом в гостиничных предприятиях и ресторанах в России и за рубежом, составляющие процесса управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания Уметь: определять цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания Владеть: навыками управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания
	ОПК-2.2 Использует основные методы и приемы планирования, организации, координации и контроля деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания	Знать: характеристику структуры персонала современной организации; основные принципы и методы построения системы управления персоналом подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания Уметь: применять основные методы и приемы планирования, организации и координации деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания Владеть: методами оценки эффективности работы с персоналом подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Тематический план дисциплины

Количество часов по учебному плану (очная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 час.
Всего часов – 216, из них: лекции – 36 часов, практические занятия – 36 часов, самостоятельная работа – 107,8 час, контроль – 36 часов.

Таблица 3 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС
7 семестр						
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	8	2	2		4
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием индустрии гостеприимства	8	2	2		4
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	8	2	2		4
4	Персонал организации как объект управления.	8	2	2		4
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	8	2	2		4
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	8	2	2		4
7	Кадровое планирование персонала гостиниц и ресторанов.	8	2	2		4
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	8	2	2		4
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	7,8	2	2		3,8
	ВСЕГО:	71,8	18	18		35,8
	Зачет	0,2				
	ИТОГО:	72				
8 семестр						
1	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	12	2	2		8
2	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	12	2	2		8
3	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов.	12	2	2		8
4	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	12	2	2		8
5	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	12	2	2		8

6	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	12	2	2		8
7	Управление конфликтами в коллективе	12	2	2		8
8	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	12	2	2		8
9	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	12	2	2		8
	ВСЕГО:	108	18	18		72
	Консультация	2				
	Катт	0,3				
	Экзамен	33,7				
	ИТОГО:	144				
	За весь курс:	216	36	36	-	107,8

**Количество часов по учебному плану
(заочная форма обучения)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов.
Всего часов – 216, из них: лекции – 10 часов, практические занятия – 10 часов, самостоятельная работа – 183 часа, контроль – 13 часов.

Таблица 3 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС
9 семестр						
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	10	-	-		10
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием индустрии гостеприимства	10	-	-		10
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	10	-	-		10
4	Персонал организации как объект управления.	10	-	-		10
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	12	2	-		10
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы	12	2	-		12

	управления персоналом гостиниц и ресторанов					
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	14	2	2		10
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	12	-	2		10
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	12	-	2		10
	ВСЕГО:	104	6	6		92
	Катг	0,2				
	Зачет	3,8				
	ИТОГО:	108				
10 семестр						
10	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	10	-	-		10
11	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	12	-	2		10
12	Управление деловой карьерой гостиниц и ресторанов	10	-	-		10
13	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	12	2	-		10
14	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	10	-	-		10
15	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	12	2	-		10
16	Управление конфликтами в коллективе	10	-	-		10
17	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	10	-	-		10
18	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	13	-	2		11
	ВСЕГО:	99	4	4	-	91
	Консультация	2				
	Катг	0,3				
	Экзамен	6,7				
	ИТОГО:	108				
	За весь курс:	216	10	10	-	183

4.1.1 Лекционные занятия (очная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание
7 семестр		
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	Содержание, задачи дисциплины «Управления персоналом гостиниц и ресторанов», основные понятия, связь с другими науками. Понятие рынок труда. Спрос и предложение на рынке труда. Трудовые ресурсы. Система управления персоналом, ее оставляющие. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Особенности управления персоналом в США, Японии и России.
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	Функция управления персоналом как одна из основных функций организации. Взаимосвязь функции управления персоналом с другими функциями управления в рамках общей стратегии организации. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией. Коммуникации в организации.
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	Исторические изменения роли персонала в жизни общества и деятельности организации. Этапы развития науки о персонале. Школы НОТ, школа администрирования, школа человеческих отношений. Количественные и ситуационные подходы в управлении персоналом. Развитие отечественной науки о персонале. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.
4	Персонал организации как объект управления.	Понятие персонала, различия в терминологических толкованиях. Основные понятия и определения, используемые в курсе. Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру фактической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе. Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала.
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	Понятие кадровой политики. Структура кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровые стратегии. Применение SWOT-анализа для системы оценки персонала в организации для разработки кадровой политики.
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	Разделение и кооперация труда. Совмещение профессий. Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий. Квалификационный

		<p>справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.</p> <p>Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты).</p> <p>Матрица распределения функций.</p> <p>Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Варианты организационной структуры службы управления персоналом.</p> <p>Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ. Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий.</p>
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	<p>Кадровое планирование: цели, задачи и виды.</p> <p>Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана.</p> <p>Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования.</p> <p>Выбор метода планирования и прогнозирования.</p> <p>Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале. Оперативное планирование потребности в персонале. Выявление источников пополнения персонала. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости.</p> <p>Планирование квалификационного состава персонала.</p> <p>Разработка комплекса требований к кандидатам на должность. Баланс дополнительной потребности в персонале и источники ее пополнения. Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала.</p> <p>Анализ кадрового потенциала организации.</p>
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	<p>Основные направления деятельности по подбору персонала. Источники набора персонала в гостиницах.</p> <p>Методики отбора персонала в гостиницах. Особенности подбора персонала в гостиницах.</p>
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	<p>Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация. Социализация персонала.</p> <p>Производственная и внепроизводственная адаптация.</p> <p>Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации.</p> <p>Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод усложнения заданий, организация семинаров и др. Разработка адаптационных программ. Общие и</p>

		специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников. Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.
8 семестр		
1.	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	Основные формы и методы обучения персонала. Формы и методы обучения, используемые в гостиничном бизнесе. Опыт построения системы обучения персонала гостиниц в России и за рубежом. Основные этапы построения системы обучения персонала в гостиницах. Оценка эффективности обучения персонала в гостиницах. Основные теории, методики и факторы, влияющие на систему развития персонала. Формы и методы развития персонала в гостиницах. Использование наставничества для обучения и развития персонала в гостиницах. Коучинг как форма развития персонала гостиниц. Проблемы сохранения сотрудников, прошедших обучение, на предприятиях индустрии гостеприимства.
2.	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников. Роль оценки персонала для эффективной работы работника, структурного подразделения, кадровой службы. Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников. Экспертный и инструментальный методы оценки работников. Методы оценки персонала: описательный, ранжирования, свободного или принудительного выбора, коэффициентный и др. Разработка оценочной технологии. Основные требования, предъявляемые к оценочной технологии. Критерии оценки сотрудников. Технология, основные принципы и типология центров оценки персонала. Проведение аттестации персонала в гостиницах.
3.	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов.	Виды карьеры. Процесс планирования карьеры. Особенности планирования карьеры в гостиничном бизнесе. Принципы формирования кадрового резерва.
4.	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	Мотивация и эффективность трудовой деятельности. Мотивация и стимулирование работников. Основные понятия: стимул, мотив, потребность, интерес, установка (ценность ориентации), структура мотивов трудового поведения. Первоначальные теории мотивации: положительной и отрицательной. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера.

		<p>Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.</p> <p>Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации.</p>
5.	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	<p>Основные подходы к определению понятия «лояльность персонала». Виды лояльности персонала. Факторы, влияющие на лояльность персонала в гостиницах. Формирование, оценка и повышение лояльности персонала гостиниц. Оценка существующего уровня лояльности персонала, выявление и анализ «зон риска». Разработка и реализация программы формирования лояльности персонала гостиницы.</p>
6.	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p>Понятие и виды корпоративной культуры. Основные направления деятельности по формированию корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах. Элементы корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах. Мониторинг и изменение корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах.</p>
7.	Управление конфликтами в коллективе	<p>Понятие и функции конфликта. Классификация конфликтов. Структура конфликта. Стадии развития конфликта. Причины возникновения конфликтов в организациях. Конфликтогены. Стратегии поведения в конфликте. Типология конфликтных личностей. Методы исследования конфликтов. Формы производственных конфликтов. Управление конфликтами. Методы управления конфликтами. Социально-психологический климат в коллективе.</p>
8.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	<p>Увольнение: понятие и виды.</p> <p>Роль и задачи менеджера по персоналу в работе с увольняющимися работниками.</p> <p>Причины и мотивы текучести. Управление текучестью персонала. Позитивные и негативные последствия текучести. Этапы управления текучестью. Социально-нормативная текучесть. Определение уровня текучести персонала в организации: коэффициент текучести, коэффициент интенсивной текучести. Программы регулирования текучести персонала. Альтернативы сокращения. Критерии оценки сотрудников при сокращении. Работа с органами службы занятости. Процедура увольнения.</p>
9.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p>Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал.</p> <p>Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы</p>

		<p>служб управления персоналом.</p> <p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.</p> <p>Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.</p>
--	--	--

4.1.1 Лекционные занятия (заочная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание
9 семестр		
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	-
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	-
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	-
4	Персонал организации как объект управления.	-
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p>Понятие кадровой политики. Структура кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровые стратегии. Применение SWOT-анализа для системы оценки персонала в организации для разработки кадровой политики.</p>
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p>Разделение и кооперация труда. Совмещение профессий.</p> <p>Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.</p> <p>Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты).</p> <p>Матрица распределения функций.</p> <p>Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Варианты организационной структуры службы управления</p>

		<p>персоналом.</p> <p>Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ. Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий.</p>
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	<p>Кадровое планирование: цели, задачи и виды.</p> <p>Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана.</p> <p>Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования.</p> <p>Выбор метода планирования и прогнозирования.</p> <p>Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале. Оперативное планирование потребности в персонале. Выявление источников пополнения персонала. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости.</p> <p>Планирование квалификационного состава персонала.</p> <p>Разработка комплекса требований к кандидатам на должность. Баланс дополнительной потребности в персонале и источники ее пополнения. Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала.</p> <p>Анализ кадрового потенциала организации.</p>
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	-
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	-
10 семестр		
1.	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	-
2.	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	-
3.	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов.	-
4.	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	<p>Мотивация и эффективность трудовой деятельности.</p> <p>Мотивация и стимулирование работников. Основные понятия: стимул, мотив, потребность, интерес, установка (ценность ориентации), структура мотивов трудового поведения.</p> <p>Первоначальные теории мотивации: положительной и отрицательной Содержательные теории мотивации.</p> <p>Процессуальные теории мотивации. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера.</p> <p>Мотивационные модели: рациональная, человеческих</p>

		взаимоотношений, самоактуализации, комплексная. Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации.
5.	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	-
6.	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	Понятие и виды корпоративной культуры. Основные направления деятельности по формированию корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах. Элементы корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах. Мониторинг и изменение корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах.
7.	Управление конфликтами в коллективе	-
8.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	-
9.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	-

4.1.2 Практические занятия (очная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание
7 семестр		
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Сущность, цели и функции системы управления персоналом. 2. Принципы построения системы управления персоналом: экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности, оптимальности, простоты, научности. 3. Принципы развития системы управления персоналом: концентрации, специализации, параллельности, преемственности, непрерывности, ритмичности.
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Функция управления персоналом как одна из основных функций организации. 2. Взаимосвязь функции управления персоналом с другими функциями управления в рамках общей стратегии организации. 3. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией. 4. Коммуникации в организации.
3	Эволюция и современные концепции управления	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Исторические изменения роли персонала в жизни

	персоналом	общества и деятельности организации. 2. Этапы развития науки о персонале. 3.Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.
4	Персонал организации как объект управления.	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Понятие персонала. 2.Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру фактической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе. 3.Философия управления персоналом: понятие и определение.
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1.Стратегическое управление: цели, задачи и виды. 2.Стратегия и тактика управления персоналом. 3.Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. 4.Этапы разработки кадровой политики организации. 5. Оценка эффективности кадровой политики.
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Разделение и кооперация труда. 2.Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. 3.Варианты организационной структуры службы управления персоналом. 4.Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом.
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1.Кадровое планирование: цели, задачи и виды. 2. Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. 3.Оперативное планирование потребности в персонале. 4.Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости. 5. Анализ кадрового потенциала организации.
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1.Основные подходы к формированию персонала. 2.Профессиограммы и персонограммы. 3.Определение источников подбора работников. 4.Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов. 5.Процедура отбора кандидатов. 6.Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. 7.Собеседование (интервью). 8.Обсуждение и оформление контракта.
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1.Адаптация: понятие, задачи и виды. 2.Производственная и внепроизводственная адаптация.

		3. Управление трудовой адаптацией. 4. Разработка адаптационных программ.
8 семестр		
1.	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Формы и методы обучения, используемые в гостиничном бизнесе. 2. Опыт построения системы обучения персонала гостиниц в России и за рубежом. 3. Формы и методы развития персонала в гостиницах. Использование наставничества для обучения и развития персонала в гостиницах. 4. Коучинг как форма развития персонала гостиниц. Проблемы сохранения сотрудников, прошедших обучение, на предприятиях индустрии гостеприимства.
2.	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников. 2. Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников. 3. Разработка оценочной технологии 4. Критерии оценки сотрудников.
3.	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов.	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Виды карьеры. 2. Процесс планирования карьеры. 3. Особенности планирования карьеры в гостиничном бизнесе. 4. Принципы формирования кадрового резерва.
4.	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Мотивация и эффективность трудовой деятельности. 2. Первоначальные теории мотивации. 3. Содержательные теории мотивации. 4. Процессуальные теории мотивации.
5.	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Основные подходы к определению понятия «лояльность персонала». 2. Виды лояльности персонала. 3. Факторы, влияющие на лояльность персонала в гостиницах. 4. Формирование, оценка и повышение лояльности персонала гостиниц. 5. Оценка существующего уровня лояльности персонала, выявление и анализ «зон риска». 6. Разработка и реализация программы формирования лояльности персонала гостиницы.
6.	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. 2. Типология культур. 3. Показатели анализа организационной культуры. 4. Принципы формирования организационной культуры.

		5.Этапы формирования организационной культуры. 6.Методы формирования и поддержания организационной культуры. 7. Исследование организационной культуры
7.	Управление конфликтами в коллективе	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Понятие и функции конфликта. 2. Классификация конфликтов. 3. Структура конфликта. 4. Стадии развития конфликта. 5. Причины возникновения конфликтов в организациях. Конфликтогены. 6. Стратегии поведения в конфликте. 7. Типология конфликтных личностей 8. Методы исследования конфликтов. 9. Формы производственных конфликтов. 10. Управление конфликтами. 11. Методы управления конфликтами.
8.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Увольнение: понятие и виды. 2. Причины и мотивы текучести. 3. Управление высвобождением персонала. 4. Аутплейсмент.
9.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. 2.Критерии оценки эффективности. 3.Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. 4.Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.

4.1.2 Практические занятия (заочная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание
9 семестр		
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	-
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	-
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	-
4	Персонал организации как объект управления.	-
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и	-

	ресторанов	
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	-
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Кадровое планирование: цели, задачи и виды. 2. Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. 3. Оперативное планирование потребности в персонале. 4. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости. 5. Анализ кадрового потенциала организации.
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Основные подходы к формированию персонала. 2. Профессиограммы и персонограммы. 3. Определение источников подбора работников. 4. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов. 5. Процедура отбора кандидатов. 6. Профессиональные испытания как метод отбора кандидатов. 7. Собеседование (интервью). 8. Обсуждение и оформление контракта.
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Адаптация: понятие, задачи и виды. 2. Производственная и внепроизводственная адаптация. 3. Управление трудовой адаптацией. 4. Разработка адаптационных программ.
10 семестр		
1.	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	-
2.	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников. 2. Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников. 3. Разработка оценочной технологии 4. Критерии оценки сотрудников.
3.	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов.	-
4.	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и	-

	ресторанов	
5.	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	-
6.	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	-
7.	Управление конфликтами в коллективе	-
8.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	-
9.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 1. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. 2. Критерии оценки эффективности. 3. Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. 4. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.

4.1.3 Лабораторные занятия (не предусмотрены планом)

4.1.4 Самостоятельная работа студента (очная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид СРС
7 семестр		
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием индустрии гостеприимства	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на

		теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
4	Персонал организации как объект управления.	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме;

		– подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
8 семестр		
1	Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
2	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
3	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
4	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме;

		<ul style="list-style-type: none"> – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
5	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
6	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
7	Управление конфликтами в коллективе	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
8	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
9	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает:

		проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
--	--	--

4.1.4 Самостоятельная работа студента (заочная форма)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид СРС
9 семестр		
1	Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее оставляющие	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
2	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием индустрии гостеприимства	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
3	Эволюция и современные концепции управления персоналом	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
4	Персонал организации как объект управления.	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
5	Кадровая политика и	<i>Задание для самостоятельной работы:</i>

	стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	<ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
8	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
9	Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
10 семестр		
1	Обучение и развитие	<i>Задание для самостоятельной работы:</i>

	персонала гостиниц и ресторанов	<ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
2	Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов.	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
3	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
4	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
5	Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
6	Корпоративная культура как инструмент управления	<p><i>Задание для самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – проработка теоретического материала включает:

	персоналом гостиниц и ресторанов	чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
7	Управление конфликтами в коллективе	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
8	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.
9	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	<i>Задание для самостоятельной работы:</i> – проработка теоретического материала включает: чтение конспекта лекции, профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; – подготовка к практическим занятиям включает: проработку лекций, чтение профессиональной литературы, периодических изданий; ответы на теоретические вопросы по теме; подготовка к дискуссии по теме.

4.1.5 Интерактивные формы занятий

Количество занятий в интерактивной форме в соответствии с учебным планом на очной форме обучения составляет 12 часов.

Вид учебной нагрузки	Тема занятия	Вид интерактивного занятия
Практическое занятие	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	Деловая игра «Планирование персонала»
Практическое занятие	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	Деловая игра «Подбор и найм персонала»
Практическое занятие	Управление деловой карьерой персонала гостиниц	Решение кейс-задач

	и ресторанов	
Лекционное занятие	Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	Проблемная лекция
Лекционное занятие	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	Проблемная лекция
Лекционное занятие	Управление конфликтами в коллективе	Проблемная лекция

Количество занятий в интерактивной форме в соответствии с учебным планом на заочной форме обучения составляет 6 часов.

Вид учебной нагрузки	Тема занятия	Вид интерактивного занятия
Практическое занятие	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов.	Деловая игра «Планирование персонала»
Практическое занятие	Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов	Деловая игра «Подбор и найм персонала»
Лекционное занятие	Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов	Проблемная лекция

4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.2.1 Литература

1. Агамирова Е.В. Управление персоналом в туризме и гостинично-ресторанном бизнесе: Практикум. – М.: ИТК «Дашков и К», 2015. – 176 с. — Текст : непосредственный.
2. Кучеренко, И. М. Технология управления персоналом и организация труда на предприятиях гостиничного и туристского бизнеса : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлениям подготовки «Туризм», «Гостиничное дело», «Менеджмент» / И. М. Кучеренко. – Краснодар ; Саратов : Южный институт менеджмента : Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 171 с. – ISBN 978-5-93926-304-7. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/72410.html> (дата обращения 25.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
3. Управление персоналом в гостиницах: Учебное пособие / Н.А. Зайцева. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 416 с. — Текст : непосредственный.
4. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса. – СПб.: Питер, 2014. – 144 с. — Текст : непосредственный.
5. Никольская, Е. Ю. Основы менеджмента и управление персоналом в индустрии гостеприимства : учебное пособие / Е. Ю. Никольская, Л. В. Семенова. – Москва : Русайнс, 2020. – 224 с. – ISBN 978-5-4365-5250-7. – URL: <https://book.ru/book/936719>(дата обращения 25.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
6. Райли, М. Управление персоналом в гостеприимстве : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000) / М. Райли. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 191 с. – ISBN 5-238-00873-2. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/71078.html> (дата обращения 25.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

4.2.2 Современные профессиональные базы данных (СПБД) и информационные справочные системы (ИИС)

Таблица 4 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД) и информационные справочные системы (ИИС)

№ п/п	Наименование СПБД
1	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Нексмедиа». – Москва : Директ-Медиа, 2001–. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_blocks&view=main_ub . – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный
2	IPRbooks : электронно-библиотечная система / ЭБС IPRbooks ; ООО «Ай Пи Эр Медиа», электронное периодическое издание « www.iprbookshop.ru ». – Саратов, [2010-]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
3	Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (diss/rsl.ru)(доступ осуществляется с компьютеров, находящихся в читальном зале библиотеки).
Наименование ИИС	
1	Справочная правовая система «Консультант Плюс» - www.consultant.ru ;
2	Электронная библиотека Сочинского государственного университета : база данных. – Сочи, [2017-]. – URL: http://lib.sutr.ru/ – Текст : электронный.

4.2.3 Нормативные документы (при наличии)

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (изм. от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации (принят Государственной Думой 21 декабря 2001, одобрен советом Федерации 26 декабря 2001) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (редакция от 30.04.2021) (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

2. Постановление Правительства РФ от 09.10.2015 N 1085 (ред. от 18.07.2019) "Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации"[Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3. Постановление Правительства РФ от 16 февраля 2019 г. N 158 "Об утверждении Положения о классификации гостиниц" [Электронный ресурс] : - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

4. Профессиональный стандарт. Вид экономической деятельности (область профессиональной деятельности): управление (руководство) организацией. Квалификационный уровень – 5, 6, 7, 8. Национальное агентство сертификации управляющих. [Электронный ресурс]. URL: <http://media.rsp.ru/document/1/4/3/4338a91b98638f2367f6352d3d19f770.pdf>

4.2.4 Интернет-ресурсы и другие электронные информационные источники

Таблица 5 – Интернет-ресурсы и электронные информационные источники

№ п/п	Наименование интернет-ресурсов и электронных информационных источников
1	www.amr.ru (портал «Ассоциация менеджеров»)
2	http://www.bcr.ru (сайт журнала «Управление непрерывностью бизнеса в России»)
3	http://www.businessdecision.ru (портал «Business & Decision»)
4	http://www.ecsocman.edu.ru (портал «Экономика. Социология. Менеджмент»)
5	www.executive.ru (портал «Сообщество профессионалов и менеджеров»)
6	http://www.iqlib.ru Интернет-библиотека образовательных изданий, в которой собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия. Удобный поиск по ключевым словам, отдельным темам и отраслям знания
7	http://www.mckinsey.com/russianquarterly (сайт журнала «Вестник McKinsey»)
8	http://www.mckinseyquarterly.com (сайтжурнала «The McKinsey Quarterly»)
9	http://www.quality.eur.ru (сайт журнала «Менеджмент качества и ISO 9000»)
10	http://www.strategy-business.com (сайтжурнала «Strategy & Business»)
11	www.sprb.amr.ru (портал «Социальные программы российского бизнеса»)

4.3 Текущая и промежуточная аттестации по дисциплине

Для оценки сформированности компетенций разработаны оценочные средства по дисциплине.

Форма и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине раскрывается в фонде оценочных средств, который является отдельным документом.

Оценочные средства по дисциплине содержат:

- материалы для текущего контроля оценки знаний по дисциплине;
- материалы для промежуточного контроля оценки знаний по дисциплине.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (зачет):

1. Содержание, задачи дисциплины «Управления персоналом гостиниц и ресторанов», основные понятия, связь с другими науками.
2. Понятие рынок труда. Спрос и предложение на рынке труда. Трудовые ресурсы.
3. Система управления персоналом, ее оставляющие.
4. Принципы и методы построения системы управления персоналом.
5. Особенности управления персоналом в США, Японии и России.
6. Функция управления персоналом как одна из основных функций организации. Взаимосвязь функции управления персоналом с другими функциями управления в рамках общей стратегии организации.
7. Внешние и внутренние факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией.
8. Коммуникации в организации.
9. Количественные и ситуационные подходы в управлении персоналом.
10. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.
11. Персонал в гостиничном бизнесе. Классификация персонала. Основные требования к персоналу.
12. Основные принципы управления персоналом.
13. Основные стили и методы управления персоналом.
14. Основные функции и задачи службы управления персоналом.

15. Сущность, содержание, типы кадровой политики.
16. Структура кадровой политики.
17. Факторы, влияющие на кадровую политику.
18. Кадровые стратегии.
19. Источники и способы привлечения персонала.
20. Сущность основных методов отбора и найма персонала в гостиницу.
21. Алгоритм отбора персонала на вакантную должность.
22. Кадровое планирование: цели, задачи и виды.
23. Виды и этапы кадрового планирования.
24. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости.
25. Разработка комплекса требований к кандидатам на должность.
26. Анализ кадрового потенциала организации.
27. Регламентация управления персоналом (положение о подразделениях, должностная инструкция, квалификационные требования, трудовой договор и т.д.).
28. Роль корпоративной культуры в организации работы персонала в гостинице. Составляющие корпоративной культуры.
29. Содержание процесса адаптации персонала в гостинице.
30. Основные виды, этапы адаптации личности в коллективе.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (**экзамен**):

1. Основные формы обучения персонала гостиниц.
2. Основные методы обучения персонала гостиниц.
3. Опыт построения системы обучения персонала гостиниц в России и за рубежом.
4. Использование наставничества для обучения и развития персонала в гостиницах.
5. Коучинг как форма развития персонала гостиниц.
6. Проблемы сохранения сотрудников, прошедших обучение, на предприятиях индустрии гостеприимства.
7. Основные методы оценки персонала гостиниц.
8. Понятие, алгоритм, виды аттестации персонала гостиницы.
9. Порядок подготовки и проведения аттестации персонала.
10. Виды карьеры. Процесс планирования карьеры.
11. Особенности планирования карьеры в гостиничном бизнесе.
12. Принципы формирования кадрового резерва.
13. Управление трудовой мотивацией. Экономическая и социальная эффективность мотивации.
14. Основные понятия: стимул, мотив, потребность, интерес, установка (ценность ориентации), структура мотивов трудового поведения.
15. Первоначальные теории мотивации: положительной и отрицательной. Содержательные теории мотивации.
16. Процессуальные теории мотивации. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера.
17. Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.
18. Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов.
19. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации.
20. Основные подходы к определению понятия «лояльность персонала».
21. Виды лояльности персонала.

22. Факторы, влияющие на лояльность персонала в гостиницах.
 23. Формирование, оценка и повышение лояльности персонала гостиниц.
 24. Оценка существующего уровня лояльности персонала, выявление и анализ «зон риска».
 25. Разработка и реализация программы формирования лояльности персонала гостиницы.
 26. Увольнение персонала. Высвобождение персонала.
 27. Конфликт как процесс. Сущность и типы конфликтов
 28. Принципы и методы управления конфликтными ситуациями
 29. Текучесть кадров, оценка и меры по снижению ее уровня
 30. Социально-психологический климат в коллективе.
 31. Понятие и виды корпоративной культуры.
 32. Основные направления деятельности по формированию корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах.
 33. Элементы корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах.
 34. Мониторинг и изменение корпоративной культуры в гостиницах и ресторанах.
 35. Понятие и функции конфликта. Классификация конфликтов.
 36. Структура конфликта. Стадии развития конфликта.
 37. Причины возникновения конфликтов в организациях. Конфликтогены.
 38. Стратегии поведения в конфликте.
 39. Типология конфликтных личностей
 40. Методы исследования конфликтов.
 41. Формы производственных конфликтов.
 42. Методы управления конфликтами.
 43. Социально-психологический климат в коллективе.
 44. Увольнение: понятие и виды.
 45. Роль и задачи менеджера по персоналу в работе с увольняющимися работниками.
 46. Причины и мотивы текучести. Позитивные и негативные последствия текучести.
 47. Этапы управления текучестью.
 48. Социально-нормативная текучесть. Определение уровня текучести персонала в организации: коэффициент текучести, коэффициент интенсивной текучести.
 49. Программы регулирования текучести персонала.
 50. Альтернативы сокращения. Критерии оценки сотрудников при сокращении.
- Работа с органами службы занятости.
51. Процедура увольнения.
 52. Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.
 53. Методики анализа эффективности системы управления персоналом.
 54. Критерии оценки эффективности.
 55. Сущность и структура затрат на персонал.
 56. Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная.
 57. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.
 58. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
 59. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
 60. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции или услуг.
 61. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии

управления персоналом.

62. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.

5. УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных и практических занятиях, усваивают и повторяют основные понятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки освоения ими учебных заданий, предусмотренных для самостоятельной отработки.

Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных форм работы, самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации по подготовке студентов к практическим занятиям

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине студентам необходимо научиться работать с литературой. Изучение дисциплины предполагает в том числе отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с Internet.

При подготовке к практическим занятиям студенты должны изучить рекомендованную литературу, ответить на вопросы и выполнить все задания для самостоятельной работы. При подготовке целесообразно на основе изучения рекомендованной литературы выписать в конспект основные понятия и категории по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников

При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения литературы. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

При подготовке к экзамену следует руководствоваться РПД. Студент должен иметь в виду, что некоторые вопросы и темы, имеющиеся в программе, выносятся на самостоятельное изучение.

На экзамене студент должен показать знание содержания предмета, терминологии, умение свободно оперировать ею. При подготовке к ответу на экзамене студенту разрешено пользоваться рабочей программой дисциплины. Если студент затрудняется с самостоятельным изложением материала, то преподаватель имеет право задать ему ряд вопросов, побуждающих и направляющих студентов к полному высказыванию по данной теме в случае, если ответы на эту тему исчерпывают тему, оценка за ответ снижается. Высказывания студентов должны соответствовать сути вопроса, быть логически выстроенными, доказательно раскрывать отношение отвечающего к излагаемой проблеме, выявлять личную точку зрения на использование тех или иных положений теоретического курса в практической работе.

Промежуточная аттестация может быть выставлена студенту по результатам федерального интернет тестирования (ФЭПО, интернет тренажеры).

5.2 Организация самостоятельной работы студента по дисциплине

Самостоятельная работа студента является ключевой составляющей учебного

процесса, которая определяет формирование навыков, умений и знаний, приемов познавательной деятельности и обеспечивает интерес к творческой работе.

Организация самостоятельной работы студентов осуществляется по трем направлениям:

- определение цели, программы, плана задания или работы;
- со стороны преподавателя студенту оказывается помощь в технике изучения материала, подборе литературы для ознакомления и написания курсовой работы, проекта, реферата;
- контроль усвоения знаний, приобретения навыков по дисциплине, оценка выполненной контрольной и курсовой работы, проекта.

Мерами по обеспечению выполнения обучающимися всех видов самостоятельной работы являются (указать при наличии нижеперечисленных пунктов):

- наличие помещения для СРС;
- обеспечение средствами вычислительной техники, программное обеспечение;
- наличие раздаточного материала, комплектов индивидуальных заданий, учебно-методических материалов, тем рефератов со списком рекомендуемой литературы, рекомендаций по решению типовых задач, образцов отчетов о выполнении СРС и т.п.;

обеспечение учебно-методической и справочной литературой всех видов самостоятельной работы (например, методические указания по выполнению курсовых проектов, работ, РГР, контрольных работ, сборники тестовых заданий, сборники задач по дисциплине).

Дисциплина обеспечена учебно-методической литературой в объеме, достаточном для проведения всех предусмотренных видов учебных занятий.

Каждый обучающийся по дисциплине обеспечен учебно-методической литературой.

5.3 Особенности преподавания дисциплины

В целях максимального усвоения дисциплины используются следующие технологии обучения:

Лекция - учебное занятие, составляющее основу теоретического обучения и дающее систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывающее состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники, концентрирующее внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах, стимулирующее их познавательную деятельность и способствующее формированию творческого мышления.

Практическая работа - совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.

Самостоятельная работа студента, предусматривает выполнение работы - задание, которое требует от студента воспроизведения и/или обработки полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей, как правило, творческого подхода.

Преподавание дисциплины опирается на современный подход к обучению и ориентируется на внесение в процесс обучения новизны, обусловленной особенностями динамики развития жизни и деятельности, спецификой различных технологий обучения и потребностями личности, общества и государства в выработке у обучаемых социально полезных знаний, убеждений, черт и качеств характера, отношений и опыта поведения.

Проведение всех видов занятий при преподавании дисциплины, проведение консультаций, промежуточная и текущая аттестация возможна с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5.4 Материально-техническое обеспечение дисциплины

При обучении дисциплине используется следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, учебно-наглядными материалами (стенды, презентации по дисциплине, видеофильмы), техническими средствами обучения.

2. Помещение для самостоятельной работы: библиотека, читальный зал: помещение для самостоятельной работы: столы, стулья. Компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» с обеспечением доступа в ЭИОС филиала.

Таблица 6 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Перечень ПО
1	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level
2	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level
3	Dr.Web Desktop Security Suite, LBW-BC-12M-65-A-1
4	Программа ЕхаHotel
5	АСУ гостиницей «Эдельвейс»
6	ПО Корс-Софт «Мини-Отель Плюс»
7	ПО Корс-Софт «Мини-Кулинария»

При организации занятий, текущей и промежуточной аттестации с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий используются различные электронные образовательные ресурсы и онлайн сервисы, входящие в состав ЭИОС филиала СГУ в г. Анапе.

5.5 Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний инвалидов и обучающихся с ОВЗ по дисциплине определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Исходя из психофизического развития и состояния здоровья студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в студенческой группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и дидактические материалы.

Обучение студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением дистанционных технологий.

Дистанционное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с

использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения.

В учебном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения.

Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы студенты с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.

**Приложение к рабочей программе дисциплины
Б1.О.27 Управление персоналом гостиниц и ресторанов**

Шифр и направление подготовки	<u>43.03.03 «Гостиничное дело»</u>
Квалификация (степень) выпускника	<u>Бакалавр</u>
Профиль подготовки бакалавра	<u>«Гостиничная деятельность»</u>

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

Б1.О.27 Управление персоналом гостиниц и ресторанов

наименование дисциплины по учебному плану

Дисциплина обязательной части учебного плана

статус дисциплины

Очная, заочная форма обучения

форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / час.)	6/216
Цель изучения дисциплины	формирование системы знаний, связанных с целенаправленным, организованным воздействием на людей и их группы (команды), работающих в гостиничных предприятиях и ресторанах, достижения собственных, групповых, организационных целей и общественных задач.
Содержание дисциплины (основные темы, разделы, модули)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение. Предмет и задачи дисциплины. Система управления персоналом, ее составляющие. 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием индустрии гостеприимства. 3. Эволюция и современные концепции управления персоналом. 4. Персонал организации как объект управления. 5. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов. 6. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов. 7. Кадровое планирование персонала гостиниц и ресторанов. 8. Подбор и найм персонала гостиниц и ресторанов. 9. Трудовая адаптация персонала гостиниц и ресторанов. 10. Обучение и развитие персонала гостиниц и ресторанов. 11. Деловая оценка и аттестация персонала гостиниц и ресторанов. 12. Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов. 13. Управление мотивацией и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов. 14. Повышение лояльности персонала гостиниц и ресторанов. 15. Корпоративная культура как инструмент управления персоналом гостиниц и ресторанов.

	16. Управление конфликтами в коллективе. 17. Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов. 18. Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов.
Формируемые компетенции (коды)	ОПК-2
Коды и наименование индикатора достижения компетенции	ОПК-2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания ОПК-2.2 Использует основные методы и приемы планирования, организации, координации и контроля деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания
Дисциплины, участвующие в формировании компетенции	Б1.О.18 Гостиничный менеджмент Б1.О.23 Введение в индустрию гостеприимства Б2.О.02(Пд) Преддипломная практика
Образовательные технологии	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа, консультации
Форма промежуточной аттестации (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	зачет, экзамен