


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 УРиКО  
 В.В. Екимова  
« 30 » 08 2019 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.О.25Управление 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

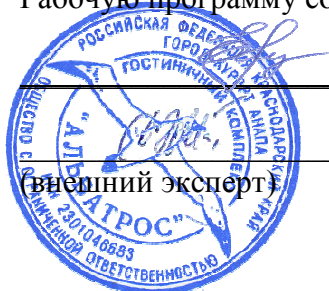
Кафедра-разработчик рабочей программы СКС и Т

Семестр/ курс	Трудоём- кость (час/зет)	Лекцион занятий, (час)	Практич занятий (час)	Лаборат занятий (час)	СРС (час)	КР/К П (час)	РГР (час)	Форма промежут.контроля (экз/зачет)
<b>ОФО</b>								
7/4	72/2	18	18		35,8			Зачет (0,2)
8/4	144/4	18	8		82			Экзамен (36)
Итого	216/6	36	26		117,8			Зачет, Экзамен (36,2)
<b>ЗФО</b>								
9/5	108/3	6	6		92			Зачет(4)
10/5	108/3	4	4		91			Экзамен (9)
Итого	216/6	10	10		183			Экзамен (13)

Анапа 2019 г.

Рабочая программа по дисциплине «Управление персоналом гостиниц и ресторанов» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело (уровень ВО бакалавриат), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017 г. № 515.

Рабочую программу составили:



\_\_\_\_\_ Оргина Е.В., к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_ Делиболтоян Э.Б., к.э.н., зам.директора ГК «Альбатрос»

(внешний эксперт)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА  
на заседании кафедры социально-культурного сервиса и туризма  
Протокол №   1   от «  30  »   08    20    19   г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ /Стародуб К.А. /  
/подпись/ /Ф.И.О./

Рабочая программа одобрена на заседании Учебно-методического совета направления

Протокол №   1   от «  30  »   08    20    19   г.

Председатель УМСН \_\_\_\_\_ /Екимова В.В./  
/подпись/ /Ф.И.О./

Структура рабочей программы соответствует предъявленным требованиям

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Рабочая программа переутверждена на 201\_\_/201\_\_ учебный год, протокол №\_\_ заседания кафедры от «\_\_»\_\_\_\_\_201\_\_\_\_\_г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

Рабочая программа переутверждена на 201\_\_/201\_\_ учебный год, протокол №\_\_ заседания кафедры от «\_\_»\_\_\_\_\_201\_\_\_\_\_г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

Рабочая программа переутверждена на 201\_\_/201\_\_ учебный год, протокол №\_\_ заседания кафедры от «\_\_»\_\_\_\_\_201\_\_\_\_\_г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	5
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП НАПРАВЛЕНИЯ ВОЗ ++ .....	5
3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.1 Тематический план дисциплины.....	7
4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	50
4.3 Формы и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине .....	53
5 УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ .....	55
5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины.....	55
5.2 Организация самостоятельной работы студента (СРС) по дисциплине .....	59
5.3 Особенности преподавания дисциплины.....	60
5.4 Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	61
Приложение АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	64

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью учебной дисциплины «Управление персоналом гостиниц и ресторанов» является формирование системных знаний в области управления человеческими ресурсами, высокого уровня общей культуры, а также профессионально важных навыков и качеств, необходимых для эффективного выполнения профессиональных и функциональных обязанностей в гостиницах и ресторанах.

Задачи дисциплины:

– формирование общего представления о современной теории управления трудом, а также об экономических методах анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне организации и рынка в целом;

– приобретение практических навыков расчета ключевых показателей по управлению персоналом, основ их анализа и оценки в туристской индустрии.

– формирование умений использовать полученные знания при выполнении всего объёма функциональных обязанностей, а также для оценки и решения проблем хозяйственной жизни общества, фирмы, отдельного индивидуума в туристской индустрии;

– формирование у студентов понимания необходимости рационального использования трудовых ресурсов, возможных экономических последствий нарушений трудовой дисциплины.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП НАПРАВЛЕНИЯ ВО 3++

Дисциплина Б1.О.25 «Управление персоналом гостиниц и ресторанов» относится к Блоку 1 «Дисциплины (модули)» обязательной части учебного плана.

Межпредметные связи дисциплины показаны в таблице 1.

Таблица 1

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
<b>Профессиональные компетенции (ПКО, ПКР, ПКУВ)</b>			
Управление	ОПК-2 Способен обеспечивать выполнение основных функций управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания	Б1.О.13 Гостиничный менеджмент Б1.О.21 Введение в индустрию гостеприимства	Б2.О.02(Пд) Преддипломная практика Б3.О.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Б3.О.02(Д) Защита ВКР, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

### 3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>Компетенции и индикаторы их достижения</b>			В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:
Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	
<b>Профессиональные компетенции (ПКО, ПКР, ПКУВ)</b>			
Управление	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	<p><b>Знать:</b> цели и задачи, плановые показатели структурных подразделений организации сферы гостеприимства</p> <p><b>Уметь:</b> формировать цели и задачи управления структурными подразделениями организации сферы гостеприимства</p> <p><b>Владеть:</b> навыками управления структурными подразделениями организации сферы гостеприимства и общественного питания</p>
		ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы планирования, организации, координации и контроля деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания	<p><b>Знать:</b> основные методы и приемы планирования, организации, координации и контроля деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p> <p><b>Уметь:</b> планировать, организовывать, координировать и контролировать деятельность подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p> <p><b>Владеть:</b> навыками и методами планирования, организации, координации и контроля деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p>

**4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**4.1 Тематический план дисциплины**  
**Количество часов по учебному плану**  
**(очная форма обучения)**

**7 семестр**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа  
 Всего часов – 72, из них: лекции – 18 часов, практические занятия – 18 часов,  
 самостоятельная работа – 35,8 часов, контроль – 0,2.

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	ОФО					
		Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС	Контроль
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	8	2	2		4	
2.	Эволюция и современные концепции управления персоналом	8	2	2		4	
3.	Управление персоналом как система	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 гостиниц и ресторанов	8	2	2		4	
8.	Отбор персонала гостиниц и ресторанов	8	2	2		4	
9.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	7,8	2	2		3,8	
	Катт (Зачет)	0,2					0,2
	Всего:	72	18	18		35,8	0,2
	ИТОГО:	72					

### 8 семестр

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа

Всего часов – 144, из них: лекции – 18 часов, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа – 82 часа, контроль – 36 часов.

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	ОФО					
		Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС	Контроль
1.	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов	14	2	2		10	
2.	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	11	2			9	
3.	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов	11	2			9	
4.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	13	2	2		9	
5.	Условия труда и эффективность работы гостиниц и ресторанов	11	2			9	
6.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	11	2			9	
7.	Специфика управления персоналом гостиниц и ресторанов	13	2	2		9	
8.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	13	2	2		9	
9.	Корпоративная культура	11	2			9	
	Консультация	2					2
	Катт (Экзамен)	0,3					0,3
	Контроль	33,7					33,7
	Всего:	144	18	8	-	82	36
	ИТОГО:	144					



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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Всего часов – 108, из них: лекции – 6 часов, практические занятия – 6 часов, самостоятельная работа – 92 часа, контроль – 4 часа.

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	ЗФО					
		Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС	Контроль
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	18	1	1		16	
2.	Эволюция и современные концепции управления персоналом	18	1	1		16	
3.	Персонал организации как объект управления. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	17	1	1		15	
4.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	17	1	1		15	
5.	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов. Подбор персонала гостиниц и ресторанов	17	1	1		15	
6.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	17	1	1		15	
	Контроль	4					4
	Всего:	108	6	6		92	4
	<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>					

### 10 семестр

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Всего часов – 108, из них: лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа, самостоятельная работа – 91 час, контроль – 9 часов.

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	ЗФО					
		Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС	Контроль
1.	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов. Аттестация персонала гостиниц и ресторанов. Управление деловой карьерой гостиниц и ресторанов	25	1	1		23	
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	25	1	1		23	
3.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	25	1	1		23	
4.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	24	1	1		22	
	Контроль	9					9
	Всего за 10 семестр:	108	4	4		91	9
	ИТОГО:	108					

#### 4.1.1 Лекционные занятия (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование модуля, раздела дисциплины	Объем часов	Краткое содержание занятия	Формируемые ЗУН	Ссылки на литературу
<b>7 семестр</b>					
1	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	2	<p>Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления о роли человека в организации. 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.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
2	Эволюция и современные концепции управления персоналом	2	<p>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.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
3	Управление персоналом как система	2	<p>Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Состав функциональных блоков системы управления персоналом. Классификация систем управления персоналом. Модель компетенций как основа построения системы управления</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>персоналом. Принципы построения системы управления персоналом: экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности, оптимальности, простоты, научности. Принципы развития системы управления персоналом: концентрации, специализации, параллельности, преемственности, непрерывности, ритмичности. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.</p>		
4	Персонал организации как объект управления	2	<p>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.</p> <p>Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала. Философия управления персоналом: понятие и определение. Взаимосвязь философии организации и философии управления персоналом. Основные функции философии управления персоналом.</p> <p>Цели, основные элементы и принципы формирования философии управления персоналом. Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации. Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
5	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	<p>Стратегическое управление: цели, задачи и виды.</p> <p>Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Влияние внешних и внутренних факторов.</p> <p>Виды стратегий управления персоналом: ориентация на свои силы, приобретение готовых специалистов, прием высококвалифицированных специалистов, ориентация на работу в команде. Факторы выбора и успешной реализации стратегии управления</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>персоналом. Стратегия и тактика управления персоналом.</p> <p>Роль кадровой политики в общей системе управления предприятием. Кадровая политика: понятие и определение. Назначение кадровой политики. Содержание и задачи кадровой политики. Цель кадровой политики. Общие требования, предъявляемые к кадровой политике.</p> <p>Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики организации.</p> <p>Оценка эффективности кадровой политики.</p>		
6	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	<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. Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты). Матрица распределения функций.</p> <p>Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ.</p> <p>Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
7	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов	2	<p>Кадровое планирование: цели, задачи и виды.</p> <p>Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале.</p> <p>Оперативное планирование потребности в персонале. Выявление источников пополнения персонала. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости. Планирование квалификационного состава персонала. 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	Отбор персонала гостиниц и ресторанов	2	<p>Основные подходы к формированию персонала. Теории должностного соответствия и профессионального клиринга. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Профессиограммы и персонограммы. Профессиональный стандарт. Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций.</p> <p>Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.</p> <p>Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с психологами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занятости-СИ и, внутрифирменный подбор, «перекупка» работников из других органи-18ций и др. Лизинг персонала.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			Хедхантинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.		
9	Профориентация и трудовая адаптация персонала	2	Адаптация: понятие, задачи и виды.. Производственная и вне-производственная адаптация. Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод усложнения заданий, организация семинаров и др. Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников. Стадии трудовой адаптации.	ОПК-2	1,2,3,4,5
	Итого	18			
<b>8 семестр</b>					
1	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов	2	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.	ОПК-2	1,2,3,4,5
2	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	2	Роль профессионального потенциала в развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения. Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.</p> <p>Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>Концепция непрерывного обучения персонала. Стимулирование процесса обучения.</p>		
3	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов	2	<p>Внутриорганизационные перемещения: понятие и механизм. Виды трудовых перемещений. Планирование деловой карьеры понятие и концепция развития. Личностные, ценностные и производственные факторы, влияющие на развитие карьеры. Условия развития карьеры.</p> <p>Структура карьеры сотрудника. Этапы карьеры. Виды и типовые модели карьеры. Внутриорганизационная и межорганизационная карьера. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации. Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала. Работа с кадровым резервом Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по виду деятельности, по времени назначения. Структура резерва кадров. Принципы формирования резерва: актуальности, перспективности соответствия. Источники кадрового резерва. Критерии отбора работников в резерв кадров.</p> <p>Порядок формирования резерва: анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов к должности, контроль за подготовкой резерва. Порядок пересмотра и пополнения резерва кадров. Исключение из состава резерва.</p> <p>Обязанности руководителя по работе с резервом.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
	Мотивация и	2	Мотивация и эффективность трудовой	ОПК-2	1,2,3,



	стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов		<p>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 мотивации («кнута и пряника»), теории Содержательные теории мотивации: Процессуальные теории мотивации: Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.</p> <p>Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации</p>		4,5
4	Условия труда и эффективность работы гостиниц и ресторанов	2	<p>Общие условия труда. Организация рабочих мест. Технические условия труда. Уровень механизации и автоматизации рабочих мест.</p> <p>Санитарно-гигиенические условия труда: микроклимат, освещенность, уровень шума, уровень вибрации и др. Эстетические условия труда: цветовое оформление, озеленение помещений, функциональная музыка.</p> <p>Психофизиологические условия труда: монотонность труда, темп труда, уровень нагрузки. Социально-психологические условия труда: сплоченность коллектива, морально-психологический климат.</p> <p>Международные стандарты основных условий труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Режим труда и отдыха. Место и роль дисциплины труда в системе управления персоналом. Понятие и виды дисциплины труда. Технологическая и производственная дисциплина.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка как основа регламентации дисциплины труда. Дисциплинарные проступки и взыскания.</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
5	Технологии увольнения	2	<p>Увольнение: понятие и виды.</p> <p>Роль и задачи менеджера по персоналу</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5

	персонала гостиниц и ресторанов		в работе с увольняющимися работниками. 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. Работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста. Зарубежный опыт работы с увольняющимися сотрудниками. Управление высвобождением персонала. Альтернативы сокращения. Критерии оценки сотрудников при сокращении. Работа с органами службы занятости. Процедура увольнения. Аутплейсмент.		
6	Специфика управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления. Система управления персоналом в промышленности, торговле, строительстве, банковской сфере, сфере услуг. Особенности управления персоналом в организациях производственной и социальной инфраструктуры.	ОПК-2	1,2,3, 4,5
7	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал. Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции.	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.		
8	Корпоративная культура	2	Понятие, структура и содержание организационной культуры. Структуры организационной культуры. Уровни корпоративной культуры. Организационная культура и внешняя среда. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Типология культур. Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Методы изменения культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Исследование организационной культуры	ОПК-2	1,2,3, 4,5
	Итого	18			
	Всего	36			

#### 4.1.1 Лекционные занятия (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование модуля, раздела дисциплины	Объем часов	Краткое содержание занятия	Формируемые ЗУН	Ссылки на литературу
<b>9 семестр</b>					
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	1	Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления о роли человека в организации. 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.	ОПК-2	8, 9,10

			Коммуникации в организации.		
1,2 ,3, 4,5	Эволюция и современные концепции управления персоналом	1	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.	ОПК-2	8, 9,10
2.	Персонал организации как объект управления. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	1	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. Философия управления персоналом: Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.	ОПК-2	1,2,3, 4,5
3.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	1	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	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			<p>справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. 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>		
	<p>Кадровое планирование гостиниц и ресторанов. Подбор персонала гостиниц и ресторанов</p>	1	<p>Кадровое планирование: цели, задачи и виды.</p> <p>Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. 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. Планирование квалификационного состава персонала. Разработка комплекса требований к кандидатам на должность. Баланс дополнительной потребности в персонале и источники ее пополнения. Планирование использования,</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			сохранения, развития, высвобождения персонала. Анализ кадрового потенциала организации.		
4.	Профорientация и трудовая адаптация персонала	1	Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация. Социализация персонала Производственная и внепроизводственная адаптация. Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод усложнения заданий, организация семинаров и др. Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников. Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.	ОПК-2	1,2,3, 4,5
	Итого	6			
<b>10 семестр</b>					
5.	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов. Аттестация персонала гостиниц и ресторанов. Управление деловой карьерой гостиниц и ресторанов	1	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.	ОПК-2	1,2,3, 4,5

6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	1	<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. Процессуальные теории мотивации. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера.</p> <p>Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.</p> <p>Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами.</p> <p>Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
7.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	1	<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>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
8.	Оценка	1	Эффективность управления	ОПК-2	1,2,3,

	эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов		персоналом: понятие и подходы к оценке. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал. Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. 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.		4,5
	Итого	4			
	Всего:	10			

#### 4.1.2 Практические занятия (очная форма)

№ п/п	Наименование модуля, раздела дисциплины	Объем часов	Краткое содержание занятия	Формируемые ЗУН	Ссылки на литературу
<b>7 семестр</b>					
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	2	<i>Вопросы для обсуждения:</i> Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления о роли человека в организации. 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	ОПК-2	8, 9,10



			факторы среды, определяющие место функции управления персоналом в общей системе управления организацией. Коммуникации в организации.		
2.	Эволюция и современные концепции управления персоналом	2	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 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.	ОПК-2	8, 9,10
3.	Управление персоналом как система	2	<i>Вопросы для обсуждения:</i> Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Состав функциональных блоков системы управления персоналом. Классификация систем управления персоналом. Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом: экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности, оптимальности, простоты, научности. Принципы развития системы управления персоналом: концентрации, специализации, параллельности, преемственности, непрерывности, ритмичности. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.	ОПК-2	1,2,3, 4,5

4.	Персонал организации как объект управления	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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.</p> <p>Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала</p> <p>Философия управления персоналом: понятие и определение. Взаимосвязь философии организации и философии управления персоналом. Основные функции философии управления персоналом.</p> <p>Цели, основные элементы и принципы формирования философии управления персоналом.</p> <p>Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации.</p> <p>Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
5.	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Стратегическое управление: цели, задачи и виды. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Влияние внешних и внутренних факторов.</p> <p>Виды стратегий управления персоналом: ориентация на свои силы, приобретение готовых специалистов, прием высококвалифицированных специалистов, ориентация на работу в команде. Факторы выбора и успешной реализации стратегии управления персоналом. Стратегия и тактика управления персоналом.</p> <p>Роль кадровой политики в общей системе управления предприятием. Кадровая политика: понятие и определение. Назначение кадровой политики. Содержание и задачи</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			<p>кадровой политики. Цель кадровой политики. Общие требования, предъявляемые к кадровой политике. Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики организации.</p> <p>Оценка эффективности кадровой политики.</p>		
6.	<p>Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов</p>	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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. 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. Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, постановления Правительства РФ.</p> <p>Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
7.	<p>Кадровое планирование гостиниц и ресторанов</p>	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Кадровое планирование: цели, задачи и виды.</p> <p>Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>прогнозирования. Определение основных внешних и внутренних долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на потребности в персонале.</p> <p>Оперативное планирование потребности в персонале. Выявление источников пополнения персонала. Методы определения общей потребности в персонале: штатно-номенклатурный, нормативный, по трудоемкости. Планирование квалификационного состава персонала. 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.	Отбор персонала гостиниц и ресторанов	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Основные подходы к формированию персонала. Теории должностного соответствия и профессионального клиринга. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Профессиограммы и персонограммы. Профессиональный стандарт. Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций.</p> <p>Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.</p> <p>Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с пситствами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занято-СІ и, внутрифирменный подбор,</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			«перекупка» работников из других органи-18ций и др. Лизинг персонала. Хедхантинг. Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы предварительного отбора кандидатов.		
9.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	2	<i>Вопросы для обсуждения:</i> Адаптация: понятие, задачи и виды.. Производственная и вне-производственная адаптация. Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод усложнения заданий, организация семинаров и др. Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников. Стадии трудовой адаптации.	ОПК-2	1,2,3, 4,5
	Итого	18			
<b>8 семестр</b>					
1.	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов	2	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 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.	ОПК-2	1,2,3, 4,5

2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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 мотивации («кнута и пряника»), теории Содержательные теории мотивации: Процессуальные теории мотивации:</p> <p>Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.</p> <p>Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами.</p> <p>Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
3.	Специфика управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Особенности управления персоналом в органах государственного и муниципального управления. Система управления персоналом в промышленности, торговле, строительстве, банковской сфере, сфере услуг. Особенности управления персоналом в организациях производственной и социальной инфраструктуры.</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
4.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	2	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.</p> <p>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.</p> <p>Методы оценки и показатели эффективности работы служб</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. 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.		
	Итого	8			
	ВСЕГО	26			

#### 4.1.2 Практические занятия (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование модуля, раздела дисциплины	Объем часов	Краткое содержание занятия	Формируемые ЗУН	Ссылки на литературу
<b>9 семестр</b>					
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	1	<i>Вопросы для обсуждения:</i> Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления о роли человека в организации. 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.	ОПК-2	8, 9,10
2.	Эволюция и современные концепции управления персоналом	1	<i>Вопросы для обсуждения:</i> 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	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			науки о персонале. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.		
3.	Персонал организации как объект управления. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Понятие персонала, различия в терминологических толкованиях. Основные понятия и определения, используемые в курсе.</p> <p>Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру фактической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе.</p> <p>Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала.</p> <p>Философия управления персоналом: Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
4.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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. 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,</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5



			<p>постановления Правительства РФ.Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий.</p>		
5.	<p>Кадровое планирование гостиниц и ресторанов. Подбор персонала гостиниц и ресторанов</p>	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i>Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. 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. Планирование квалификационного состава персонала. Разработка комплекса требований к кандидатам на должность. Баланс дополнительной потребности в персонале и источники ее пополнения. Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала. Анализ кадрового потенциала организации.</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
6.	<p>Профориентация и трудовая адаптация персонала</p>	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i>Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная адаптация. Социализация персонала Производственная и внепроизводственная адаптация. Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод усложнения заданий, организация семинаров и др. Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			молодых работников. Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.		
	Итого	6			
<b>10 семестр</b>					
1.	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов. Аттестация персонала гостиниц и ресторанов. Управление деловой карьерой гостиниц и ресторанов	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.</p> <p>Роль оценки персонала для эффективной работы работника, структурного подразделения, кадровой службы.</p> <p>Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников.</p> <p>Экспертный и инструментальный методы оценки работников. Методы оценки персонала: описательный, ранжирования, свободного или принудительного выбора, коэффициентный и др.</p> <p>Разработка оценочной технологии. Основные требования, предъявляемые к оценочной технологии. Критерии оценки сотрудников.</p> <p>Технология, основные принципы и типология центров оценки персонала.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
2.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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. Процессуальные теории мотивации. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера.</p> <p>Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.</p> <p>Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>сотрудников. Управление конфликтами.</p> <p>Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации</p>		
3.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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>	ОПК-2	1,2,3,4,5
4.	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	1	<p><i>Вопросы для обсуждения:</i> 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 служб управления персоналом.</p> <p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет экономических результатов в сфере управления производством продукции. Расчет затрат, связанных с</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.		
	Итого	4			
	Всего:	10			

#### 4.1.3 Лабораторные занятия – учебным планом не предусмотрены

#### 4.1.4 Самостоятельная работа студентов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование модуля, раздела дисциплины	Объем часов	Краткое содержание занятия	Формируемые ЗУН	Ссылки на литературу
<b>7 семестр</b>					
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	4	<i>Подготовка по темам:</i> Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления о роли человека в организации. 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.	ОПК-2	8, 9,10
	Эволюция и современные концепции управления персоналом	4	<i>Подготовка по темам:</i> 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:	ОПК-2	8, 9,10

			экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.		
	Управление персоналом как система	4	<p><i>Подготовка по темам:</i></p> <p>Сущность, цели и функции системы управления персоналом.</p> <p>Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления.</p> <p>Состав функциональных блоков системы управления персоналом.</p> <p>Классификация систем управления персоналом.</p> <p>Модель компетенций как основа построения системы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом: экономичности, прогрессивности, перспективности, комплексности, оперативности, оптимальности, простоты, научности. Принципы развития системы управления персоналом: концентрации, специализации, параллельности, преемственности, непрерывности, ритмичности. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.</p>	ОПК-2	8, 9,10
2.	Персонал организации как объект управления	4	<p><i>Подготовка по темам:</i></p> <p>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.</p> <p>Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала</p> <p>Философия управления персоналом: понятие и определение. Взаимосвязь философии организации и философии управления персоналом. Основные функции</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>философии управления персоналом.</p> <p>Цели, основные элементы и принципы формирования философии управления персоналом. Национальные особенности формирования философии управления персоналом организации.</p> <p>Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.</p>		
	Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	4	<p><i>Подготовка по темам:</i></p> <p>Стратегическое управление: цели, задачи и виды.</p> <p>Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Влияние внешних и внутренних факторов.</p> <p>Виды стратегий управления персоналом: ориентация на свои силы, приобретение готовых специалистов, прием высококвалифицированных специалистов, ориентация на работу в команде. Факторы выбора и успешной реализации стратегии управления персоналом. Стратегия и тактика управления персоналом.</p> <p>Роль кадровой политики в общей системе управления предприятием. Кадровая политика: понятие и определение. Назначение кадровой политики. Содержание и задачи кадровой политики. Цель кадровой политики. Общие требования, предъявляемые к кадровой политике.</p> <p>Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики организации.</p> <p>Оценка эффективности кадровой политики.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
	Функциональное разделение труда и организационна	4	<p>Разделение и кооперация труда. Совмещение профессий.</p> <p>Нормативные документы, регламентирующие разделение</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

	я структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов		<p>труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты). Матрица распределения функций.</p> <p>Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом. 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>		
3.	Кадровое планирование гостиниц и ресторанов	4	<p><i>Подготовка по темам:</i> Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. 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-</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			<p>номенклатурный, нормативный, по трудоемкости. Планирование квалификационного состава персонала. 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>		
	Отбор персонала гостиниц и ресторанов	4	<p><i>Подготовка по темам:</i> Основные подходы к формированию персонала. Теории должностного соответствия и профессионального клиринга. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Профессиограммы и персонограммы. Профессиональный стандарт. Модель компетенций. Типы компетенций: корпоративные, управленческие, функциональные. Процесс построения корпоративной модели компетенций.</p> <p>Факторы, влияющие на процесс найма персонала. Кадровая технология приема на работу. Основные этапы процедуры приема персонала на работу: подбор претендентов, отбор кандидатов, наем персонала.</p> <p>Определение источников подбора работников. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора. Основные методы подбора кандидатов: использование средств массовой информации, работа с психологами по трудоустройству, учебными заведениями, службой занято-СІ и, внутрифирменный подбор, «перекупка» работников из других организаций и др. Лизинг персонала. Хедхантинг.</p> <p>Эффективность методов подбора. Критерии, формы и методы</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5



			предварительного отбора кандидатов.		
4.	Профориентация и трудовая адаптация персонала	3,8	<i>Подготовка по темам:</i> Адаптация: понятие, задачи и виды.. Производственная и вне-производственная адаптация. Психофизиологические, социально-психологические, профессиональные, организационные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Технологический процесс адаптации работников. Формы адаптации: наставничество, метод усложнения заданий, организация семинаров и др. Разработка адаптационных программ. Общие и специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников. Стадии трудовой адаптации.	ОПК-2	1,2,3,4,5
	Итого	35,8			
<b>8 семестр</b>					
	Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов	10	<i>Подготовка по темам:</i> 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.	ОПК-2	8, 9,10
	Подготовка, переподготовка	9	<i>Подготовка по темам:</i> Роль профессионального потенциала в	ОПК-2	8, 9,10

	и повышение квалификации персонала		<p>развитии организации. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.</p> <p>Цели и задачи развития персонала. Основные подходы к профессиональному обучению персонала.</p> <p>Процедура управления развитием персонала. Анализ потребности в обучении. Разработка учебных программ и организация обучения. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения.</p> <p>Подходы к формированию корпоративных программ развития персонала.</p> <p>Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>Концепция непрерывного обучения персонала.</p> <p>Стимулирование процесса обучения.</p>		
	Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов	9	<p><i>Подготовка по темам:</i></p> <p>Внутриорганизационные перемещения: понятие и механизм. Виды трудовых перемещений. Планирование деловой карьеры понятие и концепция развития. Личностные, ценностные и производственные факторы, влияющие на развитие карьеры. Условия развития карьеры.</p> <p>Структура карьеры сотрудника. Этапы карьеры. Виды и типовые модели карьеры.</p> <p>Внутриорганизационная и межорганизационная карьера. Типы управленческой карьеры в современной России. Основы планирования карьеры. Этапы профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации.</p> <p>Показатели оценки эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала. Работа с кадровым резервом Кадровый резерв. Типология кадрового резерва: по</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

			виду деятельности, по времени назначения. Структура резерва кадров. Принципы формирования резерва: актуальности, перспективности соответствия. Источники кадрового резерва. Критерии отбора работников в резерв кадров.		
	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов	9	<p><i>Подготовка по темам:</i> 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 мотивации («кнута и пряника»), теории Содержательные теории мотивации: Процессуальные теории мотивации: Мотивационные модели: рациональная, человеческих взаимоотношений, самоактуализации, комплексная. Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников. Управление конфликтами. Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
	Условия труда и эффективность работы гостиниц и ресторанов	9	<p><i>Подготовка по темам:</i> Общие условия труда. Организация рабочих мест. Технические условия труда. Уровень механизации и автоматизации рабочих мест. Санитарно-гигиенические условия труда: микроклимат, освещенность, уровень шума, уровень вибрации и др. Эстетические условия труда: цветовое оформление, озеленение помещений, функциональная музыка. Психофизиологические условия труда: монотонность труда, темп труда, уровень</p>	ОПК-2	1,6,7,8

			<p>нагрузки. Социально-психологические условия труда: сплоченность коллектива, морально-психологический климат.</p> <p>Международные стандарты основных условий труда.</p> <p>Аттестация рабочих мест по условиям труда.</p> <p>Режим труда и отдыха.</p> <p>Место и роль дисциплины труда в системе управления персоналом. Понятие и виды дисциплины труда.</p> <p>Технологическая и производственная дисциплина.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка как основа регламентации дисциплины труда. Дисциплинарные проступки и взыскания.</p>		
	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	9	<p><i>Подготовка по темам:</i> Увольнение: понятие и виды. 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. Работа с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста. Зарубежный опыт работы с увольняющимися сотрудниками. Управление высвобождением персонала. Альтернативы сокращения. Критерии оценки сотрудников при сокращении. Работа с органами службы занятости. Процедура увольнения.</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5
	Специфика управления персоналом	9	<p><i>Подготовка по темам:</i> Особенности управления персоналом в органах</p>	ОПК-2	1,2,3,4,5

	гостиниц и ресторанов		государственного и муниципального управления. Система управления персоналом в промышленности, торговле, строительстве, банковской сфере, сфере услуг. Особенности управления персоналом в организациях производственной и социальной инфраструктуры.		
	Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов	9	<p><i>Подготовка по темам:</i></p> <p>Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке.</p> <p>Методики анализа эффективности системы управления персоналом.</p> <p>Критерии оценки эффективности.</p> <p>Сущность и структура затрат на персонал.</p> <p>Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная.</p> <p>Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом.</p> <p>Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. 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>	ОПК-2	1,6,7,8
	Корпоративная культура	9	<p><i>Подготовка по темам:</i> Понятие, структура и содержание организационной культуры. Структуры организационной культуры. Уровни корпоративной культуры. Организационная культура и внешняя среда. Факторы, влияющие на особенности организационной</p>	ОПК-2	1,6,7,8

			культуры. Типология культур. Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Методы изменения культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность Исследование организационной культуры		
	Итого	82			
	Всего	117,8			

#### 4.1.4 Самостоятельная работа (заочная форма)

№ п/п	Наименование модуля, раздела дисциплины	Объем часов	Краткое содержание занятия	Формируемые ЗУН	Ссылки на литературу
<b>9 семестр</b>					
1.	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	16	<i>Подготовка по темам:</i> Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Теория управления о роли человека в организации. 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.	ОПК-2	1,2,3, 4,5
2.	Эволюция и современные концепции управления персоналом	16	<i>Подготовка по темам:</i> Исторические изменения роли персонала в жизни общества и деятельности организации. Этапы развития науки о персонале. Школы НОТ, школа администрирования, школа	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			человеческих отношений. Количественные и ситуационные подходы в управлении персоналом. Развитие отечественной науки о персонале. Современные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.		
3.	Персонал организации как объект управления. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	15	<i>Подготовка по темам:</i> 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. Философия управления персоналом: Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации.	ОПК-2	1,2,3, 4,5
4.	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	15	<i>Подготовка по темам:</i> 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 справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции (регламенты). Матрица распределения функций.	ОПК-2	1,2,3, 4,5

			<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>		
5.	<p>Кадровое планирование гостиниц и ресторанов. Подбор персонала гостиниц и ресторанов</p>	15	<p><i>Подготовка по темам:</i> Кадровое планирование: цели, задачи и виды.</p> <p>Планирование потребности в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Этапы планирования. Выбор метода планирования и прогнозирования. 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. Планирование квалификационного состава персонала. 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>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
6.	<p>Профориентация и трудовая адаптация</p>	15	<p><i>Подготовка по темам:</i> Адаптация: понятие, задачи и виды. Первичная и вторичная</p>	ОПК-2	1,2,3, 4,5



	персонала		<p>адаптация. Социализация персонала Производственная и внепроизводственная адаптация. 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 специализированные программы адаптации. Особенности адаптации молодых работников.</p> <p>Стадии трудовой адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация.</p>		
	Итого	92			
<b>10 семестр</b>					
1.	<p>Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов. Аттестация персонала гостиниц и ресторанов. Управление деловой карьерой гостиниц и ресторанов</p>	23	<p><i>Подготовка по темам:</i> Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.</p> <p>Роль оценки персонала для эффективной работы работника, структурного подразделения, кадровой службы.</p> <p>Оценка результатов работы и оценка потенциала сотрудников.</p> <p>Экспертный и инструментальный методы оценки работников. Методы оценки персонала: описательный, ранжирования, свободного или принудительного выбора, коэффициентный и др.</p> <p>Разработка оценочной технологии. Основные требования, предъявляемые к оценочной технологии. Критерии оценки сотрудников.</p> <p>Технология, основные принципы и типология центров оценки персонала.</p>	ОПК-2	1,6,7,8
2.	<p>Мотивация и стимулирование трудовой</p>	23	<p><i>Подготовка по темам:</i> Мотивация и эффективность трудовой деятельности.</p>	ОПК-2	1,6,7,8

	деятельности персонала гостиниц и ресторанов		<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 взаимоотношений, самоактуализации, комплексная.</p> <p>Диагностика мотивированности персонала. Карта мотиваторов. Средства воздействия на мотивацию сотрудников.</p> <p>Управление конфликтами.</p> <p>Разработка комплексной системы мотивации сотрудников в организации. Экономическая и социальная эффективность мотивации</p>		
3.	Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов	23	<p><i>Подготовка по темам:</i> 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>	ОПК-2	1,2,3, 4,5
4.	Оценка эффективности	22	<p><i>Подготовка по темам:</i> Эффективность управления</p>	ОПК-2	1,6,7, 8

управления персоналом гостиниц и ресторанов		персоналом: понятие и подходы к оценке. Методики анализа эффективности системы управления персоналом. Критерии оценки эффективности. Сущность и структура затрат на персонал. Основные виды эффективности управления персоналом: экономическая, техническая, социальная. Методы оценки и показатели эффективности работы служб управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. 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.		
Итого	91			
Всего:	183			

#### 4.1.5 Интерактивные формы занятий

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

Вид учебной нагрузки	Тема занятия	Вид интерактивного занятия	Формируемые компетенции (коды)	Объем в часах
Практические занятия	Эволюция и современные концепции управления персоналом	Семинар-диспут	ОПК-2	1 час
Практические занятия	Кадровая политика организации и стратегии управления персоналом	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	2 часа
Практические занятия	Кадровое планирование	Семинар-диспут, выполнение	ОПК-2	2 часа

		тренировочных тестов, решение задач		
<b>Практические занятия</b>	Деловая оценка персонала	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	1 час
<b>Практические занятия</b>	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	2 часа
<b>Практические занятия</b>	Условия труда и эффективность работы	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	2 часа
<b>Практические занятия</b>	Оценка эффективности управления персоналом	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	2 часа
<b>Итого:</b>	<b>12 часов</b>			

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

<b>Вид учебной нагрузки</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Вид интерактивного занятия</b>	<b>Формируемые компетенции (коды)</b>	<b>Объем в часах</b>
<b>Практические занятия</b>	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием	Семинар-диспут	ОПК-2	1 час
<b>Практические занятия</b>	Персонал организации как объект управления. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	2 часа
<b>Практические занятия</b>	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов	Семинар-диспут, выполнение тренировочных тестов, решение задач	ОПК-2	1 час
<b>Практические</b>	Кадровое	Семинар-диспут,	ОПК-2	2 часа

<b>занятия</b>	планирование гостиниц и ресторанов. Подбор персонала гостиниц и ресторанов	выполнение тренировочных тестов, решение задач		
<b>Итого:</b>	<b>6 часов</b>			

## 4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 1.2.1 Литература

1. Управление персоналом в гостиницах: Учебное пособие / Н.А. Зайцева. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 416 с.
2. Райли Майкл. Управление персоналом в гостеприимстве [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000) / Майкл Райли. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 191 с.
3. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса. – СПб.: Питер, 2012. – 144 с.
4. Агамирова Е.В. Управление персоналом в туризме и гостинично-ресторанном бизнесе: Практикум. – М.: ИТК «Дашков и К», 2017. – 180 с.
5. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник. - М.: Юрайт, 2013. – 488 с.

### 4.2.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

### 4.2.3 Нормативные документы

### 4.2.4 Интернет-ресурсы и другие электронные информационные источники

Студентам обеспечивается доступ к базам данных и библиотечным фондам филиала. Филиал СГУ в городе Анапе обеспечивает оперативный обмен информацией с отечественными и зарубежными вузами и организациями с соблюдением требований законодательства РФ об интеллектуальной собственности и международных договоров РФ в области интеллектуальной собственности, а также доступ обучающихся к информационным справочным и поисковым системам.

В частности, обеспечивается доступ к следующим электронно-библиотечным системам и базам данных:

- 1) ЭБС «Znanium.com» (Научно-исследовательский центр «ИНФРА-М») - [www.znanium.com](http://www.znanium.com), (доступ осуществляется с любого компьютера, в том числе домашнего и прочего устройства (планшета, смартфона), из любой точки, где есть выход в Интернет. Вход в электронно-библиотечную систему осуществляется с паролем. Данная электронно-библиотечная система представляет собой специализированный электронный ресурс, по которому предоставлена возможность работы с каталогом изданий и полной электронной версией книг, выпущенных издательствами Группы компаний «ИНФРА-М»);
- 2) ЭБС «IPR-books» - <http://www.iprbookshop.ru>
- 3) электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки ([diss/rsl.ru](http://diss/rsl.ru))(доступ осуществляется с компьютеров, находящихся в читальном зале библиотеки).

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины соответствует библиотечному фонду филиала ФБГОУ ВО «СГУ» в г. Анапа

Зав. отделом библиотеки



Кузнецова Л.Н.

#### 4.3 Формы и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется в форме проведения тестирования, доклада, контрольной работы. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине раскрывается в комплекте оценочных средств (контролирующих материалов), предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине.

Оценочные средства по дисциплине содержат:

- задания для контрольных работ;
- тесты промежуточного контроля знаний по дисциплине;
- тематика докладов;
- вопросы к зачету, экзамену и др.

Перечисленные фонды оценочных средств находятся на кафедре социально-культурного сервиса и туризма.

#### Перечень вопросов к зачету

1. Определите два подхода к термину "управление человеческими ресурсами".
2. В чем заключается основная цель управления персоналом?
3. Что является объектом управления персоналом?
4. Чем объясняется интернационализация управления персоналом?
5. Какие факторы определяют место функции управления персоналом в общей системе управления?
6. Что такое кадровая технология?
7. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала?
8. Перечислите основные этапы развития науки о персонале.
9. В чем суть концепции "Кадры как ресурсы"?
10. Для какой концепции управления персоналом характерен авторитарный стиль управления, ориентированный только на цели предприятия?
11. Каковы причины реорганизации кадровых служб в СУП? В чем суть этой реорганизации?
12. Что такое штатная норма?
13. В каком документе закрепляется распределение полномочий между сотрудниками?
14. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?
15. Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?
16. Какая концепция управления персоналом целесообразна для государственных учреждений?
17. Какая концепция управления персоналом целесообразна для коммерческих структур в условиях рыночной конкуренции?
18. К какой группе сотрудников СУП относится психолог?
19. Какие методы планирования численности персонала Вы знаете?
20. Какой метод планирования целесообразно применять для расчета численности руководителей?
21. Какой метод планирования целесообразно применять для расчета технических исполнителей?
22. Каков горизонт планирования при долгосрочном планировании?
23. Каков горизонт планирования при среднесрочном планировании?

24. Каков горизонт планирования при краткосрочном планировании?
25. Что такое качественное планирование персонала?
26. Перечислите основные подходы к формированию персонала.
27. В чем заключается сущность теории должностного соответствия?
28. В чем заключается основная идея профессионального клиринга?
29. Что такое профессиограмма?
30. Что такое персонограмма?
31. Что включает пакет заявительных документов?
32. Перечислите внутренние и внешние факторы, влияющие на процесс отбора кандидатов.
33. Перечислите основные этапы процедуры отбора кандидатов на должность.
34. В чем отличие предварительной отборочной беседы от собеседования (цель, кто проводит, результат)?
35. При составлении запроса о кандидате целесообразно ставить вопросы в закрытой, открытой или скрытой форме?
36. В чем заключается сущность управления карьерой?
37. Какие виды трудовых перемещений Вы знаете?
38. Перечислите основные типы карьеры.
39. По какому показателю можно оценить эффективность работы с резервом?
40. Перечислите основные этапы управления деловой карьерой.
41. Какова роль и задачи оценки персонала?
42. В чем принципиальная разница между экспертным и инструментальным подходами к оценке работника?
43. В какой форме наиболее часто проводится оценка персонала на российских предприятиях?
44. В чем заключается суть технологии Центра оценки?
45. Какие методы оценки персонала вы знаете?
46. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для обоснованности административных решений?
47. В чем суть нового подхода непрерывного обучения персонала?
48. Какой метод обучения наиболее эффективен для приобретения и сохранения знаний?
49. Какой метод обучения наиболее эффективен для развития способности к совместной работе?
50. Какой метод обучения наиболее эффективен для получения навыка в решении проблем?
51. Что такое мотивация труда?
52. Основным фактором мотивации трудовой деятельности согласно теории Ф. Тейлора?
53. В чем суть иерархической структуры потребностей человека по А. Маслоу?
54. Какая теория мотивации ("X" или "Y") Д. МакГрегора отражает современный взгляд на трудовую деятельность человека?
55. Почему теорию мотивации Ф. Герцберга называют теорией мотивационной гигиены?

#### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Два подхода к термину "управление человеческими ресурсами".
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Объекты управления персоналом
4. Место функции управления персоналом в общей системе управления
5. Понятие кадровой политики предприятия
6. Основные этапы развития науки о персонале.

7. Сущность концепции "Кадры как ресурсы"
8. Документы предприятия, определяющие распределение полномочий между сотрудниками
- Принципы определения концепция и тип кадровой политики
9. Концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производств
10. Особенности управления персоналом управления персоналом на гостиничных и ресторанных предприятиях
11. Методы планирования численности персонала
12. Планирование предприятия: виды этапы
13. Качественное планирование персонала. Основные подходы к формированию персонала.
14. Теории должностного соответствия и профессионального клиринга.
15. Понятие и сущность теории должностного соответствия
16. Внутренние и внешние факторы, влияющие на процесс отбора кандидатов.
17. Основные этапы процедуры отбора кандидатов на должность.
18. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов
19. Понятие и сущность управления карьерой на гостиничном предприятии. Основные типы карьеры.
- Виды трудовых перемещений на предприятии
20. Роль и задачи оценки персонала для предприятия гостиничной и ресторанной сферы
21. Оценка эффективности работы с резервом
22. Формы проведения оценка персонала гостиничных и ресторанных предприятий
23. Методы обучения персонала на предприятии
24. Понятие такое мотивация труда. Факторы мотивации трудовой деятельности
25. Теории мотивации персонала
26. Виды увольнений. Процедура увольнения работника
27. Текучесть персонала. Методы, применяемые для выявления причин текучести
28. Экономическая эффективность управления персоналом
29. Основные критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом
30. Понятие организационной культуры. Методы поддержания и изменения организационной культуры
31. Принципы изменения организационной культуры.

## **5 УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины**

Комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющих обучающемуся оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины составляют:

1. Требования к написанию доклада;
2. Требования к контрольной работе;
4. Требования к выполнению тестового задания;
5. Требования к сдаче зачета.
6. Требования к сдаче экзамена.

#### **Требования к написанию доклада**

Доклад – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:



1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики доклада к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

При оценке доклада используются следующие критерии:

1. Новизна реферированного текста:
  - актуальность проблемы и темы;
  - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;
  - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы:
  - соответствие плана теме доклада;
  - соответствие содержания теме и плану доклада;
  - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;
  - обоснованность способов и методов работы с материалом;
  - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
  - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников:
  - круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
  - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению:
  - правильное оформление ссылок на используемую литературу;
  - грамотность и культура изложения;
  - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
  - соблюдение требований к объему доклада;
  - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность:
  - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;
  - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;
  - литературный стиль.

#### **Требования к контрольной работе**

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д. При оценке контрольной преподаватель руководствуется следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, которая необходима для осмысления темы контрольной;

- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся анализирует материал;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа соответствует всем требованиям по оформлению;
- автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

При выявлении заданий, выполненных самостоятельно, преподаватель вправе провести защиту студентами своих работ. По результатам защиты преподаватель выносит решение либо о зачете контрольной работы, либо об ее возврате с изменением варианта. Защита контрольной работы предполагает свободное владение студентом материалом, изложенным в работе и хорошее знание учебной литературы, использованной при написании.

### **Требования к выполнению тестового задания**

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Тестовый метод контроля качества обучения имеет ряд несомненных преимуществ перед другими педагогическими методами контроля: высокая научная обоснованность теста; технологичность; точность измерений; наличие одинаковых для всех испытуемых правил проведения испытаний и правил интерпретации их результатов; хорошая сочетаемость метода с современными образовательными технологиями. Основные принципы тестирования следующие:

- связь с целями обучения - цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;
- объективность - использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;
- справедливость и гласность - одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;
- систематичность - систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;
- гуманность и этичность - тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего государственного образовательного стандарта. К принципам тестирования примыкают принципы построения тестовых заданий, включающие в себя следующие принципы:

- коллегиальная подготовка тестовых заданий - позволяет существенно уменьшить важнейший недостаток индивидуального контроля знаний – его субъективность.

– централизованное накопление тестовых заданий - составленные и отобранные экспертами тестовые задания должны храниться в базе данных системы тестирования, обрабатываться педагогом по соответствующей дисциплине с целью устранения возможных дублирований заданий.

– унификация инструментальных средств подготовки тестовых заданий - образовательные учреждения должны использовать унифицированное программное обеспечение систем тестирования, инвариантное к предметной области.

Методические аспекты контроля знаний включают:

1. Выбор типов и трудности тестовых заданий («что контролировать?»). Набор тестовых заданий должен соответствовать цели контроля на данном этапе учебного процесса. Так на этапе восприятия, осмысления и запоминания оценивается уровень знаний обучающегося о предметной области и понимания основных положений. Способность обучающегося применять полученные знания для решения конкретных задач, требующих проявления познавательной самостоятельности, оценивается как соответствие требуемым навыкам и/или умениям.

2. Планирование процедуры контроля знаний («когда контролировать?»). Учебный процесс принято рассматривать как распределенный во времени процесс формирования требуемых знаний, навыков и умений. Соответственно этому, выделяют следующие четыре этапа контроля знаний.

1. Исходный (предварительный) контроль. Данный контроль проводится непосредственно перед обучением, имея целью оценить начальный уровень знаний обучающегося и соответственно планировать его обучение.

2. Текущий контроль. Осуществляется в ходе обучения и позволяет определить уровень усвоения обучающимся отдельных разделов учебного материала, а затем на этой основе скорректировать дальнейшее изучение предмета.

3. Рубежный контроль. Проводится по завершении определенного этапа обучения и служит цели оценки уровня знаний обучающегося по теме или разделу курса.

Итоговый контроль. Позволяет оценить знания, умения и навыки обучающегося по курсу в целом.

2. Формирование набора адекватных тестовых заданий («как контролировать?»).

Используются следующие формы тестовых заданий:

- цепные задания - задания, в которых правильный ответ на последующее задание зависит от ответа на предыдущее задание;

- тематические задания - совокупность тестовых заданий любой формы, разработанных для контроля знаний обучающихся по одной изученной теме. Задания могут быть цепными и тематическими одновременно, если их цепные свойства имеют место в рамках одной темы;

- текстовые задания - совокупность заданий, созданных для контроля знаний обучающихся конкретного учебного текста, текстовые задания удобны для проверки классификационных знаний;

- ситуационные задания - разрабатываются для проверки знаний и умений обучающихся действовать в практических, экстремальных и других ситуациях, а также для интегрального контроля уровня знаний обучающихся. Каждая из рассмотренных форм тестовых заданий имеет несколько вариантов. Например, возможны задания с выбором одного правильного ответа, с выбором одного наиболее правильного ответа и задания с выбором нескольких правильных ответов. Последний вариант является наиболее предпочтительным.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

– закрытая форма - является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т. п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой

форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представляют несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма - вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и, графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия - в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности - предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

#### **Требования к сдаче зачета**

Зачет является формой проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине.

Проведение зачета организуется на последней учебной неделе семестра до начала экзаменационной сессии на практических занятиях в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий.

Зачет принимается преподавателем, читающим лекции по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» выставляется в результате собеседования по заранее предложенным обучающимся вопросам с учетом результатов текущей аттестации.

#### **Требования к сдаче экзамена**

Экзамен является формой проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине. Проведение экзамена организуется на последней учебной неделе семестра до начала экзаменационной сессии на практических занятиях в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий. Экзамен принимается преподавателем, читающим лекции по данной дисциплине.

## **5.2 Организация самостоятельной работы студента (СРС) 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:

- наличие помещений для курсового проектирования;

- обеспечение средствами вычислительной техники, программное обеспечение;

- наличие раздаточного материала, комплектов индивидуальных заданий, учебно-методических материалов, тем докладов, и т.п.;
- обеспечение учебно–методической и справочной литературой всех видов самостоятельной работы.

Учебный процесс, все его формы являются основой профессиональной подготовки студентов, в которой глубокое изучение каждой дисциплины, предусмотренной учебным планом, является важным фактором не только овладения предметом профессионального значения, но и последующей практической деятельности по полученной специальности. Поэтому студенты должны в полной мере использовать все возможности каждой формы учебного процесса при изучении каждого преподаваемого им предмета. Посещая лекционные занятия по курсу студентам следует вести их конспекты; форма и характер конспектов – личное дело каждого студента, но в них, в обязательном порядке, должны быть зафиксированы основные положения (выводы) лекционного материала, отражена логика доказательства.

Самостоятельная работа студентов во внеаудиторное время начинается с редактирования конспектов, приведение их в вид, способствующий нормальному пользованию в последующей работе. Следующим шагом самостоятельной работы является изучение рекомендованной основной и дополнительной литературы, которая, с одной стороны, позволит дополнить конспекты новыми сведениями, различными точками зрения по одной и той же проблеме, а с другой стороны – является важным моментом в подготовке к семинарскому занятию.

Форма работы на семинарском занятии отдельного студента может быть различной. Наиболее общим моментом такой работы является участие в обсуждении проблем, связанных с вопросами плана семинарских занятий. Кроме того, студент может подготовить фиксированное, заранее согласованное с преподавателем, выступление по какому – то из этих вопросов, письменный доклад или доклад. Последние из указанных форм подготовки и участия студента на семинарском занятии имеет серьёзное положительное значение, поскольку способствует приобретению им навыков и умений письменного изложения, полученных в результате самостоятельной работы знаний по раскрываемой теме.

В процессе самостоятельной работы студент должен пользоваться подготовленными кафедрой методическими пособиями как по отдельным формам учебного процесса, так и по различным темам рассматриваемого курса.

### **5.3 Особенности преподавания дисциплины**

*Отсутствуют.*

#### 5.4 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Аудитория 202 для проведения занятий лекционного типа	Аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, учебно-наглядными материалами (стенд, презентации по дисциплине, видеофильмы), техническими средствами обучения: ноутбук «Lenovo».	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008). Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008, №46514573 от 12.02.2010). Kaspersky Endpoint Security лицензия 2434-181218-101234-987-1317 от 18.12.2018 г. (срок действия – до 29.12.2019 г.).
Аудитория 301 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и проведения промежуточной аттестации	Аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, техническими средствами обучения: телевизор «Philips», нетбук «HP»	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008). Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008, №46514573 от 12.02.2010). Kaspersky Endpoint Security лицензия 2434-181218-101234-987-1317 от 18.12.2018 г. (срок действия – до 29.12.2019 г.).
Аудитории для самостоятельной работы (читальный зал, 210)	Читальный зал укомплектован специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, помещение оснащено: Ноутбук «Lenovo» - 3 шт. Телевизор «Daewoo» - 1 шт., Видеомагнитофон «Funai», Аудиомагнитофон «Sony».	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008). Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008, №46514573 от 12.02.2010). Kaspersky Endpoint Security лицензия 2434-181218-101234-987-1317 от 18.12.2018 г. (срок действия – до 29.12.2019 г.).
	Аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, помещение технически оснащено: ПК (Pentium Dual-Core E5700, DDR2-2 ГБ, диск 500 ГБ, монитор «Samsung 943») - 12 шт. Проектор «BenqMP635» - 1 шт. Проекционный экран - 1 шт. Ноутбук «Acer» - 1 шт.	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008). Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008, №46514573 от 12.02.2010).

		<p>Microsoft Visio Standard 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007).  Kaspersky Endpoint Security лицензия 2434-181218-101234-987-1317 от 18.12.2018 г. (срок действия – до 29.12.2019 г.).  Программа ЕхаHotel (бессрочный лицензионный договор безвозмездной передачи неисключительных прав использования № 1702141 от 01.04.2017 г.).  АСУ гостиницей «Эдельвейс» (бессрочный договор №8/10 от 01.10.2010 г.).  ПО Корс-Софт «Мини-Отель Плюс» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).  ПО Корс-Софт «Мини-Кулинария» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).  ПО Корс-Софт «Мини-ФМС» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).  ПО Корс-Софт «Мини-Прокат» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).  ПО Корс-Софт «Мини-CRM» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).  ПО Корс-Софт «Мини-Сайт» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Приложение к рабочей программе дисциплины  
«Управление персоналом гостиниц и ресторанов»  
43.03.03 «Гостиничное дело», бакалавр  
профиль «Гостиничная деятельность»**

**АННОТАЦИЯ**

рабочей программы дисциплины

**Б1.О. 25«Управление персоналом гостиниц и ресторанов»**

**Блок 1 «Дисциплины (модули)» обязательной части учебного плана**

Очная, заочная

Составитель аннотации – Оргина Е.В., к.э.н., доцент кафедры СКС иТ

<b>Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ/час)</b>	6/216
<b>Цель изучения дисциплины</b>	формирование системных знаний в области управления человеческими ресурсами, высокого уровня общей культуры, а также профессионально важных навыков и качеств, необходимых для эффективного выполнения профессиональных и функциональных обязанностей в гостиницах и ресторанах.
<b>Содержание дисциплины (основные темы, разделы, модули)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием</li> <li>2. Эволюция и современные концепции управления персоналом</li> <li>3. Управление персоналом как система</li> <li>4. Персонал организации как объект управления</li> <li>5. Кадровая политика и стратегии управления персоналом гостиниц и ресторанов</li> <li>6. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом гостиниц и ресторанов</li> <li>7. Кадровое планирование гостиниц и ресторанов</li> <li>8. Отбор персонала гостиниц и ресторанов</li> <li>9. Профориентация и трудовая адаптация персонала</li> <li>10. Деловая оценка персонала гостиниц и ресторанов</li> <li>11. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала</li> <li>12. Управление деловой карьерой персонала гостиниц и ресторанов</li> <li>13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала гостиниц и ресторанов</li> <li>14. Условия труда и эффективность работы гостиниц и ресторанов</li> <li>15. Технологии увольнения персонала гостиниц и ресторанов</li> <li>16. Специфика управления персоналом гостиниц и ресторанов</li> <li>17. Оценка эффективности управления персоналом гостиниц и ресторанов</li> <li>18. Корпоративная культура</li> </ol>
<b>Формируемые компетенции (коды)</b>	ОПК-2
<b>Коды и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<p>ОПК-2.1. Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p> <p>ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы планирования, организации, координации и контроля деятельности подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p>
<b>Наименование дисциплин, необходимых для освоения данной</b>	<p>Б1.О.13 Гостиничный менеджмент</p> <p>Б1.О.21Введение в индустрию гостеприимства</p>



<b>дисциплины</b>	
<b>Образовательные технологии</b>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа
<b>Формы текущего контроля успеваемости</b>	Контрольная работа, доклад, тестирование.
<b>Форма промежуточной аттестации (экзамен, зачет)</b>	Зачет, экзамен