

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Вирюпанов Флорентьевич

Должность: декан

Дата подписания: 29.09.2023 10:19:00

Уникальный программный ключ:

9ba893e886c12441876fcd0054c4d38e9361a57868e20743159640a653820f5e

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства»

Цели преподавания дисциплины: развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.03. Гостиничное дело, формирование управленческого видения окружающей действительности, понимания процессов управления, особенностей труда менеджера по управлению персоналом в гостиничном менеджменте, обучение ключевым технологиям работы с персоналом, навыков решения управленческих вопросов в сфере кадровой политики предприятия индустрии гостеприимства.

Задачи изучения дисциплины: исследование теоретических основ и принципов управления человеческими ресурсами предприятия гостеприимства; выявление закономерностей формирования кадровой политики предприятия гостеприимства; приобретение навыков управления персоналом и самостоятельного принятия решений в сфере кадровой политики предприятия гостеприимства.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

– Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3): Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК-3.1); При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды (УК-3.2); Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата (УК-3.3); Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели (УК-3.4); Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат (УК-3.5).

– Способен управлять функциональными подразделениями гостиниц и ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы (ПК-1): Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале (ПК-1.1); Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале (ПК-1.4).

– Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц (ПК-2): Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития

руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса (ПК-2.1); Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания (ПК-2.4).

– Способен применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц (ПК-4): Организует работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения (ПК-4.1); Организует работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам (ПК-4.4).

– Способен использовать современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг (ПК-5): Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса (ПК-5.2); Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания (ПК-5.4).

Разделы дисциплины: Теоретико-методологические основы управления персоналом. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала. Организация набора и отбора персонала. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда. Оценка и аттестация персонала. Высвобождение персонала.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной

коммуникации

(наименование ф-та полностью)



О.Л. Ворошилова

(подпись, инициалы, фамилия)

«29» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом на предприятиях гостеприимства

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 43.03.03 Гостиничное дело

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – ба-
 клавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело на основании учеб-
 ного плана ОПОП ВО 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресто-
 ранная деятельность», одобренного Ученым советом университета (протокол № 7
 «29» марта 2019 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в
 образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 43.03.03 Гостинич-
 ное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность» на заседании кафед-
 ры истории и социально-культурного сервиса № 1 «29» августа 2019 г.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Разработчик программы

к.и.н.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Никифоров С.А.

Согласовано: _____

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой)

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к
 реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО
 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»,
 одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» марта 2019 г., на за-
 седании кафедры истории и социально-культурного сервиса «31» августа
 2020 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к
 реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО
 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»,
 одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» марта 2019 г.,
 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «20» августа
 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к
 реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО
 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»,
 одобренного Ученым советом университета протокол № 19 «15» 06 2021 г.,
 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «25» 08
 2022 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «30» 08 2023 г. протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № « » 20 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса « » 20 г. протокол № .

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № « » 20 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса « » 20 г. протокол № .

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № « » 20 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса « » 20 г. протокол № .

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № « » 20 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса « » 20 г. протокол № .

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № « » 20 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса « » 20 г. протокол № .

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.03. Гостиничное дело, формирование управленческого видения окружающей действительности, понимания процессов управления, особенностей труда менеджера по управлению персоналом в гостиничном менеджменте, обучение ключевым технологиям работы с персоналом, навыков решения управленческих вопросов в сфере кадровой политики предприятия индустрии гостеприимства.

1.2 Задачи дисциплины

- исследование теоретических основ и принципов управления человеческими ресурсами предприятия гостеприимства;
- выявление закономерностей формирования кадровой политики предприятия гостеприимства;
- приобретение навыков управления персоналом и самостоятельного принятия решений в сфере кадровой политики предприятия гостеприимства.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<p>Знать: понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества.</p> <p>Уметь: работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками социального взаимодействия; навыками работы в команде, навы-</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	Знать: способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента. Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды, отвечать за результаты своей деятельности перед трудовым коллективом и руководством предприятия. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками командной работы, навыками выполнения управленческих обязанностей.
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	Знать: методику анализа и оценки результатов трудовой деятельности. Уметь: анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа и оценки результатов своих действий.
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Знать: понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели. Уметь: находить необходимую информацию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации системы эффективного обмена информации в организации.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	Знать: принципы, нормы и правила командной работы. Уметь: принять на себя ответственность за общий результат. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации эффективной командной работы.
ПК-1	Способен управлять функциональными подразделениями гостиниц и ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы	ПК-1.1 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале	Знать: типы функциональных подразделений гостиниц, их роль в деятельности; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг. Уметь: управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.
		ПК-1.4 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности де-	Знать: типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; стратегические и тактические методы анализа потребно-

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>партаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале</p>	<p>сти департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг.</p> <p>Уметь: управлять функциональными подразделениями ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p>
ПК-2	<p>Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц</p>	<p>ПК-2.1 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса</p>	<p>Знать: особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Уметь: управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудни-</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ков департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.
		ПК-2.4 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания	Знать: особенности технологических процессов предприятия питания; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания. Уметь: управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания.
ПК-4	Способен применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц	ПК-4.1 Организует работу по подтверждению ответственности гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения	<p>Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения.</p> <p>Уметь: применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; организовать работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения.</p>
		ПК-4.4 Организует работу по подтверждению ответственности качества выполняемых работ	<p>Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		разработанным на предприятии регламентам и стандартам	<p>и гостиниц; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Уметь: применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p>
ПК-5	Способен использовать современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг	<p>ПК-5.2</p> <p>Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса</p>	<p>Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса.</p> <p>Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного ком-</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			<p>плекс.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса.</p>
		<p>ПК-5.4 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания</p>	<p>Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	73,15
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	43,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	Предмет, содержание, задачи курса «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства». Сущность процесса управления персоналом. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал человека в рыночной экономике. Государственная система управления человеческими ресурсами. Персонал организации как основной штатный состав, его численность, динамика и структура. Анализ основных подходов к управлению трудовыми ресурсами в истории менеджмента. Современная концепция управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	Стратегия управления персоналом. Управление персоналом в американском менеджменте. Управление персоналом в японском менеджменте.
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	Цели и задачи системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Факторы, определяющие систему управления персоналом на предприятии. Принципы построения современной системы управления персоналом. Службы персонала и основные направления их деятельности. Современные функции служб персонала. Организация социального партнерства. Сущность кадрового планирования. Его цели и задачи. Основные принципы кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом, его основные этапы. Маркетинг персонала. Определение потребности в персонале. Основные методы: экстраполяции, экспертных оценок, балансовые, нормативные, математико-статистические, линейного программирования. Преимущества и недостатки.
4	Организация набора и отбора персонала.	Поиск, профессиональный подбор и отбор персонала. Принципы и критерии отбора. Процесс отбора персонала. Прием и наем персонала. Трудовой договор, его структура, порядок заключения. Привлечение кадров на основе договоров гражданско-правового характера. Анализ анкетных данных и послужного списка. Методика проведения ознакомительного собеседования. Зарубежный опыт привлечения персонала.
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация	Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты. Переориентация работников в условиях переходной

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
	ция персонала.	экономики. Основные направления профориентационной работы. Трудовая адаптация персонала. Введение в должность и его формы. Основные аспекты: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный. Современные проблемы адаптации.
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	<p>Основные принципы рационального использования персонала. Внутриорганизационная мобильность. Количественная и функциональная гибкость. Расстановка кадров. Внутри-профессиональные и межпрофессиональные перемещения. Ротация. Трудовое законодательство РФ о внутриорганизационном перемещении работников. Основы профессиографии. Профессиограмма и ее структура. Методы построения профессиограммы: наблюдение, анкетирование, фотография рабочего дня, мультипликация, хронометраж.</p> <p>Развитие персонала как фактор успешной деятельности организации. Объективная необходимость профессиональной подготовки и повышения квалификации. Формы и методы профессионального обучения на предприятии и за его пределами. Разработка учебных программ в соответствии с перспективами развития предприятия. Оценка затрат и эффективность переподготовки и повышения квалификации сотрудников.</p>
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	<p>Понятие и цели карьеры. Основные виды (горизонтальная, вертикальная, центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры. Этапы карьеры и ее планирование. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Формирование резерва на выдвижение. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование как основа мотивации. Экономическая и социальная эффективность мотивации. Управление производительностью труда на основе мотивации. Системы морального и материального стимулирования. Комплексная система мотивации труда. Современные теории мотивации. Проблемы трудовой мотивации персонала в РФ.</p>
8	Оценка и аттестация персонала.	<p>Понятие и цели карьеры. Основные виды (горизонтальная, вертикальная, центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры. Этапы карьеры и ее планирование. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Формирование резерва на выдвижение. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование как основа мотивации. Экономическая и социальная эффективность мотивации. Управление производительностью труда на основе мотивации. Системы морального и материального стимулирования. Комплексная система мотивации труда. Современные теории мотивации. Проблемы трудовой мотивации персонала в РФ.</p> <p>Значение оценки и аттестации. Оценка результатов труда</p>

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
		персонала: «жесткие» и «мягкие» критерии. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления. Процедура оценки и аттестации. Характеристика тестов оценки качеств работников. Методы оценки: наблюдения, беседы, ранжирование, градация, экспертная оценка, тестирование, социометрия.
9	Высвобождение персонала.	Факторы изменения в структуре и численности персонала. Текучесть кадров, ее показатели и влияние на эффективность производства, пути управления ею. Виды высвобождения персонала: по собственной инициативе, по инициативе администрации. Мероприятия по работе с сотрудниками, увольняемыми по инициативе администрации. Выход на пенсию. Курсы по подготовке к выходу на пенсию. Скользящее пенсионирование. Правовое регулирование расторжения трудового контракта в РФ.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., (час.)	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	4	-	1, 2	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 2	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	4	-	3, 4	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 4	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	4	-	5, 6	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 6	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
4	Организация набора и отбора персонала.	4	-	7, 8	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 8	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	2	-	9, 10	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 10	УК-3, ПК-1,

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., (час.)	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
	ла.						ПК-2, ПК-4, ПК-5
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	4	-	11, 12	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 12	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	4	-	13, 14	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 14	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
8	Оценка и аттестация персонала.	4	-	15, 16	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 16	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
9	Высвобождение персонала.	4	-	17, 18	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 18	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5

С – собеседование, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1.	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	4
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	4
3.	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	4
4.	Организация набора и отбора персонала.	4
5.	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	4
6.	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	4

7.	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	4
8.	Оценка и аттестация персонала.	4
9.	Высвобождение персонала.	4
Итого		36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	1-2 недели	5
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	3-4 недели	5
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	5-6 недели	5
4	Организация набора и отбора персонала.	7-8 недели	5
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	9-10 недели	5
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	11-12 недели	3,85
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	13-14 недели	5
8	Оценка и аттестация персонала.	15-16 недели	5
9	Высвобождение персонала.	17-18 недели	5
Итого			43,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

– библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

– имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхо-

да в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, и общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	лекция-беседа	4
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	проблемная лекция	4
4	Организация набора и отбора персонала.	работа в малых группах	4
9	Высвобождение персонала.	ролевая игра	4
Итого:			16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, культурно-творческому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучаю-

щимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки, высокого профессионализма ученых, деятелей культуры, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Организация гостинично-ресторанного дела Социология Экономика гостинично-ресторанного предприятия Менеджмент гостинично-ресторанного предприятия		Управление персоналом на предприятиях гостеприимства Производственная преддипломная практика
ПК-1 Способен управлять функциональными подразделениями гостиниц и ресторанов, анали-	Производственная организационно-управленческая практика		Информационные технологии в ресторанной деятельности Управление технологическими процессами на предприятиях

<p>зирать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы</p>			<p>гостеприимства Техника и организация ресторанного сервиса Проектирование гостиничной деятельности Управление персоналом на предприятиях гостеприимства Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-2 Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц</p>	<p>Документирование управленческой деятельности</p>	<p>Производственная организационно-управленческая практика Деловая культура в ресторанном бизнесе Технологии продаж в гостинично-ресторанном бизнесе</p>	<p>Банкеты и приемы Информационные технологии в ресторанной деятельности Управление технологическими процессами на предприятиях гостеприимства Управление персоналом на предприятиях гостеприимства Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-4 Способен применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц</p>	<p>Технологии продаж в гостинично-ресторанном бизнесе Менеджмент гостинично-ресторанного предприятия Маркетинг гостинично-ресторанного предприятия Экономика гостинично-ресторанного предприятия</p>		<p>Управление персоналом на предприятиях гостеприимства Производственная сервисная практика Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-5 Способен использовать современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг</p>	<p>Бухгалтерский учет в ресторане Экономика предприятий питания</p>	<p>Человек и его потребности Технологии продаж в гостинично-ресторанном бизнесе Деловая культура в ресторанном бизнесе</p>	<p>Основы рационального питания Современные системы и концепции питания Управление персоналом на предприятиях гостеприимства Производственная практика (научно-исследовательская работа) Производственная</p>

			преддипломная практика
--	--	--	------------------------

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3/ завершающий	<p>УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p> <p>УК-3.4 Осуществляет</p>	<p>Знать: основные принципы, нормы и правила командной работы (при помощи преподавателя); понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели (с небольшими ошибками); основы методики анализа и оценки результатов трудовой деятельности; основные способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента (при помощи преподавателя); понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества</p> <p>(при помощи пре-</p>	<p>Знать: основные принципы, нормы и правила командной работы; понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели; методику анализа и оценки результатов трудовой деятельности; основные способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента; понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества.</p> <p>Уметь: принять на себя частичную ответственность за общий результат; находить необходимую информацию, доводить необходимую</p>	<p>Знать: принципы, нормы и правила командной работы; понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели; методику анализа и оценки результатов трудовой деятельности; способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента; понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества.</p> <p>Уметь: принять на себя ответственность за общий результат; находить необходимую информацию, доводить необходимую</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной Цели</p> <p>УК-3.5</p> <p>Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p>	<p>подавателя).</p> <p>Уметь: при посторонней помощи находить необходимую информацию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками организации эффективной командной работы; основными навыками организации системы эффективного обмена информацией в организа-</p>	<p>цию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками организации эффективной командной работы; основными навыками организации системы эффективного обмена информацией в организации; навыками анализа и оценки результатов своих действий; важнейшими навыками</p>	<p>информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; учитывать особенности поведения других членов команды, отвечать за результаты своей деятельности перед трудовым коллективом и руководством предприятия; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации эффективной командной работы; навыками органи-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		ции; основными навыками анализа и оценки результатов своих действий; важнейшими навыками командной работы; навыками социального взаимодействия; основными навыками работы в команде, основными навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.	командной работы; навыками социального взаимодействия; основными навыками работы в команде, основными навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.	зации системы эффективного обмена информацией в организации; навыками анализа и оценки результатов своих действий; навыками командной работы, навыками выполнения управленческих обязанностей; навыками социального взаимодействия; навыками работы в команде, навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.
ПК-1/ завершающий	ПК-1.1 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале ПК-1.4 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа по-	Знать: важнейшие типы функциональных подразделений ресторанов; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; основные стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг; важнейшие типы функциональных	Знать: основные типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг; типы функцио-	Знать: типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг; типы функцио-

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	требности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале	<p>подразделений гостиниц; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале; важнейшие стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг.</p> <p>Уметь: при посторонней помощи управлять функциональными подразделениями ресторанов, при посторонней помощи анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; при посторонней помощи управлять функциональными подраз-</p>	<p>нальных подразделений гостиниц, их роль в деятельности; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг.</p> <p>Уметь: управлять функциональными подразделениями ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, де-</p>	<p>лений гостиниц, их роль в деятельности; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг.</p> <p>Уметь: управлять функциональными подразделениями ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующи-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>делениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): важнейшими навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале; основными навыками организации деятельности различных функциональных подразде-</p>	<p>лять соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): важнейшими навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале; навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; основными стратегическими и тактическими методами анализа по-</p>	<p>ющие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале; навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного ком-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		лений гостиниц; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.	требности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.	плекса в материальных ресурсах и персонале.
ПК-2/ завершающий	ПК-2.1 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса ПК-2.4 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отде-	Знать: основные особенности технологических процессов предприятия питания (допускать небольшие ошибки); понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания (допускать небольшие ошибки); основные особенности технологических процессов гостиничного комплекса (допускать небольшие ошибки); понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и	Знать: основные особенности технологических процессов предприятия питания; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; основные особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса. Уметь: управлять	Знать: особенности технологических процессов предприятия питания; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса. Уметь: управлять

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	лов) предприятия питания	<p>ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса (допускать небольшие ошибки).</p> <p>Уметь: при посторонней помощи управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; при посторонней помощи использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; при посторонней помощи управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; при посторонней помощи использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления основными технологическими</p>	<p>основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления основными технологическими</p>	<p>технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления технологическими приемами органи-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>гие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; первичными навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; первичными навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; первичными навыками исполь-</p>	<p>процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p>	<p>зации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		зования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.		
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Организует работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения ПК-4.4 Организует работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц (допускает ошибки); основные принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения (допускает небольшие ошибки); оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного пи-	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; основные принципы и	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и способы орга-

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>тинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; при посторонней помощи организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; первичными навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; первичными</p>	<p>нию соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; основными навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и</p>	<p>стью самостоятельно организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; первичными навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p>	<p>гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p>	<p>общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p>
ПК-5/ завершающий	<p>ПК-5.2 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса</p> <p>ПК-5.4 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания</p>	<p>Знать: основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг (допускает ошибки); основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса (допускает ошибки); основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг</p>	<p>Знать: основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы</p>	<p>Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>(допускает ошибки); принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания (допускает ошибки).</p> <p>Уметь: при посторонней помощи применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; при посторонней помощи разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; при посторонней помощи применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; при посторонней помощи разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или</p>	<p>ты персонала предприятия питания.</p> <p>Уметь: применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала</p>	<p>Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>Иметь опыт деятельности): первичными навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; первичными навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; первичными навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; первичными навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального</p>	<p>ботки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.</p>	<p>гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		оформления системы контроля работы персонала контроля работы персонала предприятия питания.		

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие № 1, 2, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №1	1-15	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	1-17	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	1-11	
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие № 3, 4, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №2	16-37	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	18-37	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	12-20	
3	Система управле-	УК-3, ПК-1,	Лекция, прак-	контрольные	38-53	согласно

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания	
				наименование	№№ заданий		
1	2	3	4	5	6	7	
	ния персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	ПК-2, ПК-4, ПК-5	тическое занятие № 5, 6, СРС	вопросы к устному опросу по теме №3		таб. 7.2	
				кейс-задачи			38-43
				БТЗ			по теме
				темы рефератов			21-28
4	Организация набора и отбора персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие № 7, 8, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №4	54-62	согласно таб. 7.2	
				кейс-задачи			44-61
				БТЗ			по теме
				темы рефератов			29-45
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие № 9, 10, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №5	63-71	согласно таб. 7.2	
				кейс-задачи			62-76
				БТЗ			по теме
				темы рефератов			46-65
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие № 11, 12, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №6	72-82	согласно таб. 7.2	
				кейс-задачи			77-81
				БТЗ			по теме
				темы рефератов			66-78
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие № 13, 14, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №7	83-93	согласно таб. 7.2	
				кейс-задачи			82-86
				БТЗ			по теме
				темы рефератов			79-83
8	Оценка и аттестация персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2,	Лекция, практическое заня-	контрольные вопросы к	94-108	согласно таб. 7.2	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
		ПК-4, ПК-5	тие № 15, 16, СРС	устному опросу по теме. №8		
				кейс-задачи	87-90	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	84-97	
9	Высвобождение персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекции, практическое занятие № 17, 18, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №9	109-126	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	91-100	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	98-108	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.»

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

К японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;

г) неформальный контроль;

д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Вопросы для коллоквиума по разделу (теме) 1. «Теоретико-методологические основы управления персоналом»

1. Место управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
2. Роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
3. Управление персоналом – структурное подразделение организации.
4. Положение о службе управления персоналом.
5. Сущность управления персоналом.
6. Содержание управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.
8. Цели управления персоналом.

Темы рефератов

1. Особенности схемы служебного роста в Японии.
2. Кадровый резерв. Виды и этапы формирования кадрового резерва.
3. Характеристика структуры плана работы с резервом руководящих кадров.
4. Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника.
5. Важнейшие методы оценки управленческого персонала.

Кейс-задачи и индивидуальные задания

Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия.

Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов.

Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.

Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Контрольные вопросы

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?
5. Сформулируйте новые требования к персоналу с учетом задач развития предприятия.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее

100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Способность наказывать сотрудников за неподчинение – это...

- а) власть, основанная на принуждении
- б) единоличное принятие решений руководителем
- в) авторитаризм
- г) командный стиль управления

Задание в открытой форме:

Главными целями управления персоналом являются: _____

Задание на установление правильной последовательности:

Расположите в правильной последовательности разделы должностной инструкции:

- функции;
- общие положения;
- должностные обязанности;

- ответственность;
- права;
- взаимоотношения по должности.

Компетентностно-ориентированная задача:

Вам поручено возглавить подразделение по работе с иностранными гостями.

Приняв дела, вы понимаете, что ситуация в подразделении следующая:

- Сотрудники, получая достаточно высокую фиксированную часть заработной платы, вполне довольны своим доходом и не стремятся работать с полной отдачей.
- Формально подразделение сотрудничает со всеми гостиничными объектами, но планы продаж не выполняются.

Вы как руководитель среднего звена не можете менять систему мотивации сотрудников. Вопрос: какие действия Вы можете предпринять для решения данной ситуации?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие № 1, 2. Теоретико-методологические основы управления персоналом. (<i>Моделирование процесса развития научного знания об управлении персоналом</i>).	1	Выполнил задания практ. занятия № 1, 2, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания практ. занятия № 1, 2, доля правильных ответов более 50%

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие № 3, 4. Стратегическое управление человеческими ресурсами. <i>(Моделирование разработки стратегии управления человеческими ресурсами).</i>	2	Выполнил задания практ. занятия № 3, 4, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания практ. занятия № 3, 4, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие № 5, 6. Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала. <i>(Моделирование процесса развития научной методологии. Выполнение тестовых заданий по теме).</i>	1	Выполнил задания практ. занятия № 5, 6, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания практ. занятия № 5, 6, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие № 7, 8. Организация набора и отбора персонала. <i>(Моделирование процесса набора и отбора персонала для работы в организации).</i>	2	Выполнил задания практ. занятия № 7, 8, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания практ. занятия № 7, 8, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие № 9, 10. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. <i>(Моделирование применения специальных методов в научном исследовании в сфере социально-культурного сервиса и ресторанно-гостиничного дела).</i>	1	Выполнил задания практ. занятия № 9, 10, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания практ. занятия № 9, 10, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие № 11, 12. Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала. <i>(Моделирование процесса управления персоналом, подготовки плана профессионального развития персонала).</i>	1	Выполнил задания практ. занятия № 11, 12, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания практ. занятия № 11, 12, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие № 13, 14. Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда. <i>(Моделирование собственного карьерного развития, создания системы стимулирования труда работников предприятия).</i>	2	Выполнил задания практ. занятия № 13, 14, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания практ. занятия № 13, 14, доля правильных ответов более 50%

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие № 15, 16. Оценка и аттестация персонала. (<i>Моделирование процесса подготовки, документационного сопровождения, оценки и аттестации персонала</i>).	1	Выполнил задания практ. занятия № 15, 16, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания практ. занятия № 15, 16, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие № 17, 18. Высвобождение персонала. (<i>Моделирование процесса высвобождения персонала по различным основаниям, документального сопровождения увольнения сотрудников</i>).	1	Выполнил задания практ. занятия № 17, 18, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания практ. занятия № 17, 18, доля правильных ответов более 50%
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

- 1 Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> – Текст: электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

- 2 Уокер, Д. Управление гостеприимством: Вводный курс / Д. Уокер; пер. В.Н. Егоров. – Москва: Юнити, 2012. – 880 с. – (Зарубежный учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118745> – Текст: электронный.
- 3 Менеджмент в гостинично-туристическом бизнесе: учебное пособие: [16+] / И.В. Мишурова, Е.Н. Бандурина, О.В. Гудикова и др.; под ред. И.В. Мишуровой; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Факультет Менеджмента и предпринимательства. – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2017. – 332 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567420> – Текст: электронный.
- 4 Райли, М. Управление персоналом в гостеприимстве: учебник / М. Райли. – Москва: Юнити, 2015. – 191 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114557> – Текст: электронный.
- 5 Иванникова, Н.Н. Управление персоналом: шпаргалка: [16+] / Н.Н. Иванникова, А.Н. Кошелева; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов: Научная книга, 2020. – 32 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451> – Текст: электронный.

8.3 Перечень методических указаний

- 1 Управление персоналом на предприятиях гостеприимства [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению дисциплины для студентов направления подготовки 43.03.03 / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Никифоров. – Электрон. текстовые дан. – Курск: ЮЗГУ, 2021. – 48 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

- 1 Управление человеческими ресурсами. Курс видеолекций [Электронный ресурс] / автор С.А. Никифоров. – Курск: ЮЗГУ. – 2019.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека, интегрированная с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ)
2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. <http://library.kstu.kursk.ru> – Электронная библиотека ЮЗГУ
4. <http://www.consultant.ru/> – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
5. <http://www.prlib.ru/> – Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина
6. <http://нэб.рф/> – Информационная система «Национальная электронная библиотека» ФГБУ РГБ

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» являются лекции и ла-

бораторные занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Лабораторному занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консульта-

цией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» – закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Стандартно оборудованная аудитория.

Комплект мультимедийного оборудования 1: ноутбук ASUS X50VL PMDT2330/14/1024/Mb/160Gb; проектор inFocusIN24+, экран, аудиокolonки.

Комплект мультимедийного оборудования 2: ноутбук HP 250 Gb 15,6" (HD i5-7200U/4Gb/DVD); проектор Benq MV533, экран, аудиокolonки.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной

форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

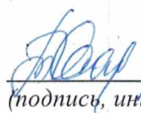
14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета
лингвистики и межкультурной
коммуникации
(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)

«29» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом на предприятиях гостеприимства
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 43.03.03 Гостиничное дело
(шифр и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»
(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – ба-
клавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело на основании учеб-
ного плана ОПОП ВО 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресто-
ранная деятельность», одобренного Ученым советом университета (протокол № 7
«29» марта 2019 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в
образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 43.03.03 Гостинич-
ное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность» на заседании кафедр-
ы истории и социально-культурного сервиса № 1 «29» августа 2019 г.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Разработчик программы

к.и.н.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Никифоров С.А.

Согласовано: _____

(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой)

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к
реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО
43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»,
одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 - 2019 г., на за-
седании кафедры истории и социально-культурного сервиса «31» августа
20 20 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к
реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО
43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»,
одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г.,
на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «30» августа
20 21 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к
реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО
43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»,
одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г.,
на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «29» 08
20 22 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «30» 08 2023 г. протокол № 1.

Зав. кафедрой _____  Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол №__ «__» _____ 20__ на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «__» _____ 20__ г. протокол №_____.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол №__ «__» _____ 20__ на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «__» _____ 20__ г. протокол №_____.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол №__ «__» _____ 20__ на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «__» _____ 20__ г. протокол №_____.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол №__ «__» _____ 20__ на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «__» _____ 20__ г. протокол №_____.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.03.03 «Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) Ресторанная деятельность», Одобрено Ученым советом университета протокол №__ «__» _____ 20__ на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «__» _____ 20__ г. протокол №_____.

Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.03. Гостиничное дело, формирование управленческого видения окружающей действительности, понимания процессов управления, особенностей труда менеджера по управлению персоналом в гостиничном менеджменте, обучение ключевым технологиям работы с персоналом, навыков решения управленческих вопросов в сфере кадровой политики предприятия индустрии гостеприимства.

1.2 Задачи дисциплины

- исследование теоретических основ и принципов управления человеческими ресурсами предприятия гостеприимства;
- выявление закономерностей формирования кадровой политики предприятия гостеприимства;
- приобретение навыков управления персоналом и самостоятельного принятия решений в сфере кадровой политики предприятия гостеприимства.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Знать: понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества. Уметь: работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками социального взаимодействия; навыками работы в команде, навы-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	Знать: способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента. Уметь: учитывать особенности поведения других членов команды, отвечать за результаты своей деятельности перед трудовым коллективом и руководством предприятия. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками командной работы, навыками выполнения управленческих обязанностей.
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	Знать: методику анализа и оценки результатов трудовой деятельности. Уметь: анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа и оценки результатов своих действий.
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Знать: понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели. Уметь: находить необходимую информацию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации системы эффективного обмена информации в организации.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	Знать: принципы, нормы и правила командной работы. Уметь: принять на себя ответственность за общий результат. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации эффективной командной работы.
ПК-1	Способен управлять функциональными подразделениями гостиниц и ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы	ПК-1.1 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале	Знать: типы функциональных подразделений гостиниц, их роль в деятельности; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг. Уметь: управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.
		ПК-1.4 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности де-	Знать: типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; стратегические и тактические методы анализа потребно-

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>партаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале</p>	<p>сти департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг.</p> <p>Уметь: управлять функциональными подразделениями ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p>
ПК-2	<p>Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц</p>	<p>ПК-2.1 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса</p>	<p>Знать: особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Уметь: управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудни-</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ков департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.
		ПК-2.4 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания	Знать: особенности технологических процессов предприятия питания; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания. Уметь: управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания.
ПК-4	Способен применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц	ПК-4.1 Организует работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения	<p>Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения.</p> <p>Уметь: применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; организовать работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения.</p>
		ПК-4.4 Организует работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на	<p>Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и спосо-</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		предприятию регламентам и стандартам	<p>бы организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Уметь: применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p>
ПК-5	Способен использовать современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг	ПК-5.2 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса	<p>Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса.</p> <p>Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса.</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса.
		ПК-5.4 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания	Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания. Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 43.03.03 Гостиничное дело (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность». Дисциплина изучается на 4 курсе.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	16,12
в том числе:	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	118,88
Контроль (подготовка к экзамену)	9
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,12
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	0,12

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	Предмет, содержание, задачи курса «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства». Сущность процесса управления персоналом. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал человека в рыночной экономике. Государственная система управления человеческими ресурсами. Персонал организации как основной штатный состав, его численность, динамика и структура. Анализ основных подходов к управлению трудовыми ресурсами в истории менеджмента. Современная концепция управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	Стратегия управления персоналом. Управление персоналом в американском менеджменте. Управление персоналом в японском менеджменте.
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	Цели и задачи системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Факторы, определяющие систему управления персоналом на предприятии. Принципы построения современной системы управления персоналом. Службы персонала и основные направления их деятельности. Современные функции служб персонала. Организация социального партнерства. Сущность кадрового планирования. Его цели и задачи. Основные принципы кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом, его основные этапы. Маркетинг персонала. Определение потребности в персонале. Основные методы: экстраполяции, экспертных оценок, балансовые, нормативные, математико-статистические, линейного программирования. Преимущества и недостатки.
4	Организация набора и отбора персонала.	Поиск, профессиональный подбор и отбор персонала. Принципы и критерии отбора. Процесс отбора персонала. Прием и наем персонала. Трудовой договор, его структура, порядок заключения. Привлечение кадров на основе договоров гражданско-правового характера. Анализ анкетных данных и послужного списка. Методика проведения ознакомительного собеседования. Зарубежный опыт привлечения персонала.
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация	Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты. Переориентация работников в условиях переходной

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
	ция персонала.	экономики. Основные направления профориентационной работы. Трудовая адаптация персонала. Введение в должность и его формы. Основные аспекты: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный. Современные проблемы адаптации.
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	<p>Основные принципы рационального использования персонала. Внутриорганизационная мобильность. Количественная и функциональная гибкость. Расстановка кадров. Внутрипрофессиональные и межпрофессиональные перемещения. Ротация. Трудовое законодательство РФ о внутриорганизационном перемещении работников. Основы профессиографии. Профессиограмма и ее структура. Методы построения профессиограммы: наблюдение, анкетирование, фотография рабочего дня, мультипликация, хронометраж.</p> <p>Развитие персонала как фактор успешной деятельности организации. Объективная необходимость профессиональной подготовки и повышения квалификации. Формы и методы профессионального обучения на предприятии и за его пределами. Разработка учебных программ в соответствии с перспективами развития предприятия. Оценка затрат и эффективность переподготовки и повышения квалификации сотрудников.</p>
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	<p>Понятие и цели карьеры. Основные виды (горизонтальная, вертикальная, центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры. Этапы карьеры и ее планирование. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Формирование резерва на выдвижение. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование как основа мотивации. Экономическая и социальная эффективность мотивации. Управление производительностью труда на основе мотивации. Системы морального и материального стимулирования. Комплексная система мотивации труда. Современные теории мотивации. Проблемы трудовой мотивации персонала в РФ.</p>
8	Оценка и аттестация персонала.	<p>Понятие и цели карьеры. Основные виды (горизонтальная, вертикальная, центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры. Этапы карьеры и ее планирование. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Формирование резерва на выдвижение. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование как основа мотивации. Экономическая и социальная эффективность мотивации. Управление производительностью труда на основе мотивации. Системы морального и материального стимулирования. Комплексная система мотивации труда. Современные теории мотивации. Проблемы трудовой мотивации персонала в РФ.</p> <p>Значение оценки и аттестации. Оценка результатов труда</p>

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
		персонала: «жесткие» и «мягкие» критерии. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления. Процедура оценки и аттестации. Характеристика тестов оценки качеств работников. Методы оценки: наблюдения, беседы, ранжирование, градация, экспертная оценка, тестирование, социометрия.
9	Высвобождение персонала.	Факторы изменения в структуре и численности персонала. Текучесть кадров, ее показатели и влияние на эффективность производства, пути управления ею. Виды высвобождения персонала: по собственной инициативе, по инициативе администрации. Мероприятия по работе с сотрудниками, увольняемыми по инициативе администрации. Выход на пенсию. Курсы по подготовке к выходу на пенсию. Скользящее пенсионирование. Правовое регулирование расторжения трудового контракта в РФ.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., (час.)	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	2	-	-	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 2	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	2	-	-	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 4	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	2	-	-	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 6	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
4	Организация набора и отбора персонала.	-	-	1	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 8	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	-	-	2	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 10	УК-3, ПК-1,

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., (час.)	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
	ла.						ПК-2, ПК-4, ПК-5
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	-	-	3	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 12	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	-	-	4	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 14	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
8	Оценка и аттестация персонала.	-	-	-	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 16	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5
9	Высвобождение персонала.	-	-	5	У-1,2,3,4,5 МУ-1	УО, КЗ, Т, Р 18	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5

С – собеседование, Т – тест, Р – реферат.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1.	Организация набора и отбора персонала.	2
2.	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	2
3.	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	2
4.	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	4
5.	Высвобождение персонала.	2
Итого		10

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	4 курс	16
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	4 курс	16
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	4 курс	16
4	Организация набора и отбора персонала.	4 курс	16
5	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	4 курс	10
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	4 курс	10
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	4 курс	11
8	Оценка и аттестация персонала.	4 курс	12,88
9	Высвобождение персонала.	4 курс	11
Итого			118,88

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену и т.д. *типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, и общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	лекция-беседа	2
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	проблемная лекция	2
Итого:			4

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, культурно-творческому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки, высокого профессионализма ученых, деятелей культуры, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию

науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Организация гостинично-ресторанного дела Социология Экономика гостинично-ресторанного предприятия Менеджмент гостинично-ресторанного предприятия		Управление персоналом на предприятиях гостеприимства Производственная преддипломная практика
ПК-1 Способен управлять функциональными подразделениями гостиниц и ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы	Производственная организационно-управленческая практика		Информационные технологии в ресторанной деятельности Управление технологическими процессами на предприятиях гостеприимства Техника и организация ресторанного сервиса Проектирование гос-

			<p>тиничной деятельности</p> <p>Управление персоналом на предприятиях гостеприимства</p> <p>Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-2</p> <p>Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц</p>	<p>Документирование управленческой деятельности</p>	<p>Производственная организационно-управленческая практика</p> <p>Деловая культура в ресторанном бизнесе</p> <p>Технологии продаж в гостинично-ресторанном бизнесе</p>	<p>Банкеты и приемы</p> <p>Информационные технологии в ресторанной деятельности</p> <p>Управление технологическими процессами на предприятиях гостеприимства</p> <p>Управление персоналом на предприятиях гостеприимства</p> <p>Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-4</p> <p>Способен применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц</p>	<p>Технологии продаж в гостинично-ресторанном бизнесе</p> <p>Менеджмент гостинично-ресторанного предприятия</p> <p>Маркетинг гостинично-ресторанного предприятия</p> <p>Экономика гостинично-ресторанного предприятия</p>		<p>Управление персоналом на предприятиях гостеприимства</p> <p>Производственная сервисная практика</p> <p>Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-5</p> <p>Способен использовать современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг</p>	<p>Бухгалтерский учет в ресторане</p> <p>Экономика предприятий питания</p>	<p>Человек и его потребности</p> <p>Технологии продаж в гостинично-ресторанном бизнесе</p> <p>Деловая культура в ресторанном бизнесе</p>	<p>Основы рационального питания</p> <p>Современные системы и концепции питания</p> <p>Управление персоналом на предприятиях гостеприимства</p> <p>Производственная практика (научно-исследовательская работа)</p> <p>Производственная преддипломная практика</p>

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3/ завершающий	<p>УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p> <p>УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для до-</p>	<p>Знать: основные принципы, нормы и правила командной работы (при помощи преподавателя); понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели (с небольшими ошибками); основы методики анализа и оценки результатов трудовой деятельности; основные способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента (при помощи преподавателя); понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества (при помощи преподавателя).</p> <p>Уметь: при постоянной помощи находить необходимую информацию до членов</p>	<p>Знать: основные принципы, нормы и правила командной работы; понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели; методику анализа и оценки результатов трудовой деятельности; основные способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента; понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества.</p> <p>Уметь: принять на себя частичную ответственность за общий результат; находить необходимую информацию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели;</p>	<p>Знать: принципы, нормы и правила командной работы; понятие информации, принципы эффективного обмена информацией для достижения поставленной цели; методику анализа и оценки результатов трудовой деятельности; способы определения психологических особенностей характера, типы темперамента; понятие коллектива, личности, принципы командной работы, сущность стратегии сотрудничества.</p> <p>Уметь: принять на себя ответственность за общий результат; находить необходимую информацию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; анализировать ситуацию и</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>стижения поставленной Цели УК-3.5</p> <p>Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p>	<p>команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками организации эффективной командной работы; основными навыками организации системы эффективного обмена информацией в организации; основными навыками анализа и оценки результатов своих действий; важнейшими навыками командной работы; навыками социального взаи-</p>	<p>анализировать ситуацию и прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками организации эффективной командной работы; основными навыками организации системы эффективного обмена информацией в организации; навыками анализа и оценки результатов своих действий; важнейшими навыками командной работы; навыками социального взаимодействия; основными навыками работы в команде, основными навыками распределения ролей</p>	<p>прогнозировать возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; учитывать особенности поведения других членов команды, отвечать за результаты своей деятельности перед трудовым коллективом и руководством предприятия; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации эффективной командной работы; навыками организации системы эффективного обмена информацией в организации; навыками анализа и оценки результатов своих действий; навыками команд-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		модействия; основными навыками работы в команде, основными навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.	для совместного достижения поставленной цели.	ной работы, навыками выполнения управленческих обязанностей; навыками социального взаимодействия; навыками работы в команде, навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.
ПК-1/ завершающий	ПК-1.1 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале ПК-1.4 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале ПК-1.4 Пользуется стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале	Знать: важнейшие типы функциональных подразделений ресторанов; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; основные стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг; важнейшие типы функциональных подразделений гостиниц; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного	Знать: основные типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг; типы функциональных подразделений гостиниц, их роль в деятельности; основные стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного	Знать: типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг; типы функциональных подразделений гостиниц, их роль в деятельности; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>комплекса в материальных ресурсах и персонале; важнейшие стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг.</p> <p>Уметь: при посторонней помощи управлять функциональными подразделениями ресторанов, при посторонней помощи анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; при посторонней помощи управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; при посторонней помощи анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного</p>	<p>тов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг.</p> <p>Уметь: управлять функциональными подразделениями ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного</p>	<p>го комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг.</p> <p>Уметь: управлять функциональными подразделениями ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; управлять функциональными подразделениями гостиниц, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы; пользоваться стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>гическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): важнейшими навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале; основными навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного ком-</p>	<p>(служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): важнейшими навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале; навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p>	<p>комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале; навыками организации деятельности различных функциональных подразделений гостиниц; стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале.</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		плекса в материальных ресурсах и персонале.		
ПК-2/ завершающий	<p>ПК-2.1 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса</p> <p>ПК-2.4 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания</p>	<p>Знать: основные особенности технологических процессов предприятия питания (допускать небольшие ошибки); понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания (допускать небольшие ошибки); основные особенности технологических процессов гостиничного комплекса (допускать небольшие ошибки); понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса (допускать небольшие ошибки).</p> <p>Уметь: при посто-</p>	<p>Знать: основные особенности технологических процессов предприятия питания; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; основные особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Уметь: управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирова-</p>	<p>Знать: особенности технологических процессов предприятия питания; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Уметь: управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирова-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>ронней помощи управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; при посторонней помощи использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; при посторонней помощи управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; при посторонней помощи использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p>	<p>делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; управлять основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современ-</p>	<p>ние, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала гостиниц; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современ-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; первичными навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; первичными навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; первичными навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p>	<p>ния, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p>	<p>ных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания; навыками управления технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала гостиниц; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		таментов (служб, отделов) гостиничного комплекса.		
ПК-4/ завершающий	ПК-4.1 Организует работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения ПК-4.4 Организует работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц (допускает ошибки); основные принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения (допускает небольшие ошибки); оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц (допускает ошибки); основные принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия качества	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; основные принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; основные принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стан-	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам (допускает ошибки).</p> <p>Уметь: при посторонней помощи применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; при посторонней помощи организовать работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; при посторонней помощи применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; при посторонней помощи организовать рабо-</p>	<p>дартам.</p> <p>Уметь: в целом применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; в целом организовать работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; в целом применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; в целом организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт дея-</p>	<p>Уметь: полностью самостоятельно применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; полностью самостоятельно организовать работу по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; полностью самостоятельно применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; полностью самостоятельно организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии ре-</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>ту по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; первичными навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; первичными навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий</p>	<p>тельности): основными навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; основными навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприя-</p>	<p>гламентам и стандартам.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия гостиничного комплекса системе классификации гостиниц и иных средств размещения; навыками выбора и применения оптимальных технологических приемов при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		общественного питания, ресторанов и гостиниц; первичными навыками и приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.	тии регламентам и стандартам.	работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.
ПК-5/ завершающий	ПК-5.2 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса ПК-5.4 Разрабатывает принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания	Знать: основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг (допускает ошибки); основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса (допускает ошибки); основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг (допускает ошибки); принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания (допускает ошибки).	Знать: основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания. Уметь: применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных	Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания. Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и мето-

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>Уметь: при посторонней помощи применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; при посторонней помощи разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; при посторонней помощи применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; при посторонней помощи разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принци-</p>	<p>услуг; разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы кон-</p>	<p>ды создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала предприятия питания.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и</p>

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		пов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; первичными навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; первичными навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; первичными навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.	троля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.	применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального оформления системы контроля работы персонала предприятия питания.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретико-методологические основы управления персоналом.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №1	1-15	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	1-17	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	1-11	
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №2	16-37	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	18-37	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	12-20	
3	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №3	38-53	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	38-43	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	21-28	
4	Организация набора и отбора персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Практическое занятие № 1, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №4	54-62	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	44-61	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	29-45	
5	Профессиональная ориентация и	УК-3, ПК-1, ПК-2,	Практическое занятие № 2,	контрольные вопросы к	63-71	согласно таб. 7.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	трудовая адаптация персонала.	ПК-4, ПК-5	СРС	устному опросу по теме №5		
				кейс-задачи	62-76	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	46-65	
6	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Практическое занятие № 3, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №6	72-82	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	77-81	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	66-78	
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Практическое занятие № 4, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №7	83-93	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	82-86	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	79-83	
8	Оценка и аттестация персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №8	94-108	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	87-90	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	84-97	
9	Высвобождение персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Практическое занятие № 5, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №9	109-126	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи	91-100	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	98-108	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения
текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.»

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

К японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Вопросы для коллоквиума по разделу (теме) 1. «Теоретико-методологические
основы управления персоналом»

1. Место управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
2. Роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
3. Управление персоналом – структурное подразделение организации.
4. Положение о службе управления персоналом.
5. Сущность управления персоналом.
6. Содержание управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.
8. Цели управления персоналом.

Темы рефератов

1. Особенности схемы служебного роста в Японии.
2. Кадровый резерв. Виды и этапы формирования кадрового резерва.
3. Характеристика структуры плана работы с резервом руководящих кадров.

4. Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника.
5. Важнейшие методы оценки управленческого персонала.

Кейс-задачи и индивидуальные задания

Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия.

Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов.

Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.

Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Контрольные вопросы

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?
5. Сформулируйте новые требования к персоналу с учетом задач развития предприятия.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Способность наказывать сотрудников за неподчинение – это...

- а) власть, основанная на принуждении
- б) единоличное принятие решений руководителем
- в) авторитаризм
- г) командный стиль управления

Задание в открытой форме:

Главными целями управления персоналом являются: _____

Задание на установление правильной последовательности:

Расположите в правильной последовательности разделы должностной инструкции:

- функции;
- общие положения;
- должностные обязанности;
- ответственность;
- права;
- взаимоотношения по должности.

Компетентностно-ориентированная задача:

Вам поручено возглавить подразделение по работе с иностранными гостями. Приняв дела, вы понимаете, что ситуация в подразделении следующая:

- Сотрудники, получая достаточно высокую фиксированную часть заработной платы, вполне довольны своим доходом и не стремятся работать с полной отдачей.
- Формально подразделение сотрудничает со всеми гостиничными объектами, но планы продаж не выполняются.

Вы как руководитель среднего звена не можете менять систему мотивации сотрудников. Вопрос: какие действия Вы можете предпринять для решения данной ситуации?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.0168 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Тема № 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом. <i>(Моделирование процесса развития научного знания об управлении персоналом).</i>	0	Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	3	Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами. <i>(Моделирование разработки стратегии управления человеческими ресурсами).</i>	0	Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	3	Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 3. Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала. <i>(Моделирование процесса развития научной методологии. Выполнение тестовых заданий по теме).</i>	0	Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	3	Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 4. Практическое занятие №1. Организация набора и отбора персонала. <i>(Моделирование процесса набора и отбора персонала для работы в организации).</i>	0	Выполнил задания практ. занятия № 1, доля правильных ответов менее 50%. Доля правильных	5	Выполнил задания практ. занятия № 1, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
		ответов на вопросы теста менее 50%		ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 5. Практическое занятие №2. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. <i>(Моделирование применения специальных методов в научном исследовании в сфере социально-культурного сервиса и ресторанно-гостиничного дела).</i>	0	Выполнил задания практ. занятия № 2, доля правильных ответов менее 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	5	Выполнил задания практ. занятия № 2, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 6. Практическое занятие №3. Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала. <i>(Моделирование процесса управления персоналом, подготовки плана профессионального развития персонала).</i>	0	Выполнил задания практ. занятия № 3, доля правильных ответов менее 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	5	Выполнил задания практ. занятия № 3, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 7. Практическое занятие №4. Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда. <i>(Моделирование собственного карьерного развития, создания системы стимулирования труда работников предприятия).</i>	0	Выполнил задания практ. занятия № 4, доля правильных ответов менее 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста менее	5	Выполнил задания практ. занятия № 4, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста более

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
		50%		50%
Тема № 8. Оценка и аттестация персонала. (Моделирование процесса подготовки, документационного сопровождения, оценки и аттестации персонала).	0	Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	2	Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 9. Практическое занятие №5. Высвобождение персонала. (Моделирование процесса высвобождения персонала по различным основаниям, документального сопровождения увольнения сотрудников).	0	Выполнил задания практ. занятия № 5, доля правильных ответов менее 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	5	Выполнил задания практ. занятия № 5, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого	0		110	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. Тест состоит из не менее, чем 20 заданий, которые случайным образом выбираются из базы данных заданий из не менее, чем 100 заданий.

Все задания делятся на 5 категорий в зависимости от сложности: с весом 1, с весом 2, с весом 3, с весом 4, с весом 5.

Из каждой категории случайным образом в тест включается не менее 4 вопросов.

Задания с весами 4 и 5 включают в себя ситуационные задачи.

Обучающийся получает 0 баллов за каждый неправильный ответ на задание и 1, 2, 3, 4 или 5 баллов за правильный ответ, соответственно, на задание с весом 1, 2, 3, 4 или 5 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование – 60 баллов.

Итоговая оценка приводится к шкале, определяемой положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения основных образовательных программ».

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

- 1 Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 280 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> – Текст: электронный.
- 2 Уокер, Д. Управление гостеприимством: Вводный курс / Д. Уокер; пер. В.Н. Егоров. – Москва: Юнити, 2012. – 880 с. – (Зарубежный учебник). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118745> – Текст: электронный.
- 3 Менеджмент в гостинично-туристическом бизнесе: учебное пособие: [16+] / И.В. Мишурова, Е.Н. Бандурина, О.В. Гудикова и др.; под ред. И.В. Мишуровой; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Факультет Менеджмента и предпринимательства. – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2017. – 332 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567420> – Текст: электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

- 4 Райли, М. Управление персоналом в гостеприимстве: учебник / М. Райли. – Москва: Юнити, 2015. – 191 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114557> – Текст: электронный.
- 5 Иванникова, Н.Н. Управление персоналом: шпаргалка: [16+] / Н.Н. Иванникова, А.Н. Кошелева; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов: Научная книга, 2020. – 32 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451> – Текст: электронный.

8.3 Перечень методических указаний

- 1 Управление персоналом на предприятиях гостеприимства [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению дисциплины для студентов направления подготовки 43.03.03 / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.А. Никифоров. – Электрон. текстовые дан. – Курск: ЮЗГУ, 2021. – 48 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

- 1 Управление человеческими ресурсами. Курс видеолекций [Электронный ресурс] / автор С.А. Никифоров. – Курск: ЮЗГУ. – 2019.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека, интегрированная с Российским индексом научного цитирования (РИНЦ)

2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
3. <http://library.kstu.kursk.ru> – Электронная библиотека ЮЗГУ
4. <http://www.consultant.ru/> – Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
5. <http://www.prlib.ru/> – Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина
6. <http://нэб.рф/> – Информационная система «Национальная электронная библиотека» ФГБУ РГБ

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» являются лекции и лабораторные занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Лабораторному занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в па-

мости. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление персоналом на предприятиях гостеприимства» – закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Стандартно оборудованная аудитория.

Комплект мультимедийного оборудования 1: ноутбук ASUS X50VL PMDT2330/14/1024/Mb/160Gb; проектор inFocusIN24+, экран, аудиокolonки.

Комплект мультимедийного оборудования 2: ноутбук HP 250 Gb 15,6" (HD i5-7200U/4Gb/DVD); проектор Benq MV533, экран, аудиокolonки.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увели-

ченным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			