

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 29.06.2024 13:01:52

Уникальный идентификатор:

abd894de8ff3e434f187dca65d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Управление персоналом гостиничного предприятия»

Цели преподавания дисциплины

Целью изучения дисциплины

«Управление персоналом гостиничного предприятия» является формирование теоретических знаний и приобретение практических навыков в области управления персоналом в сфере туризма.

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение студентами знаний по теории эффективного управления человеческими ресурсами, по практике разработки концепции и стратегии кадровой политики;
- формирования принципов и методов управления персоналом в гостиничной индустрии;
- выработке навыков всестороннего рассмотрения концепции управленческой деятельности в организациях гостеприимства на основе изучения наиболее распространённых концепций.

Идентификаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

- формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления (УК-2.1);
- разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения (УК-2.2);
- планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости (УК-2.3);
- разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования (УК-2.4);
- осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта (УК-2.5);
- вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели (УК-3.1);
- планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов (УК-3.2);
- разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон (УК-3.3);
- организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям (УК-3.4);
- планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды (УК-3.5);
- формулирует направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления организациями сферы гостеприимства и общественного питания (ОПК-2.1);
- использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания (ОПК-2.2);

- осуществляет контроль за реализацией стратегии деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания (ОПК-2.3);

- осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам бакалавриата и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на подготовку кадров для сферы гостеприимства и общественного питания (ОПК-7.1);

- выбирает формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам (ОПК-7.2);

- планирует результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам (ОПК-7.3).

Разделы дисциплины:

Сущность управления персоналом. Система управления персоналом в туристской индустрии. Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение. Руководство в системе управления персоналом. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Планирование персонала. Мотивация в системе управления персоналом. Управление конфликтом в организации. Оценка эффективности управления персоналом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной
коммуникации

(наименование ф-та полностью)

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

« 30 » 05 2014г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом гостиничного предприятия

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 43.04.03 Гостиничное дело,

(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Гостиничное дело»

(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО реализуется по модели проектного обучения

Курск – 20__

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 43.04.03 Гостиничное дело, утвержденным приказом Минобрнауки России от 15.06.2017 г. № 558;

– на основании учебного плана, одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 43.04.03 Гостиничное дело, направленность (профиль) «Гостиничное дело», разработанной по модели проектного обучения, на заседании кафедры экономики, управления и аудита (протокол № 15 от «17» 03 2024 г.).

Зав. кафедрой

Разработчик программы

к.т. н., доцент



Е.А. Бессонова



И.А. Томакова

Согласовано: на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса (протокол № 11 от «24» 05 2024 г.).

Зав. кафедрой

Н.Е. Горюшкина

Директор научной библиотеки



В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.04.03 Гостиничное дело, направленность (профиль) «Гостиничное дело», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от «__» _____ 202__ г.), на заседании кафедры экономики, управления и аудита (протокол № __ от «__» _____ 202__ г.).

Зав. кафедрой

Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 43.04.03 Гостиничное дело, направленность (профиль) «Гостиничное дело», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ от «__» _____ 202__ г.), на заседании кафедры экономики, управления и аудита (протокол № __ от «__» _____ 202__ г.).

Зав. кафедрой

Е.А. Бессонова

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

1.1 Цель дисциплины

Цель дисциплины – формирование теоретических знаний и приобретение практических навыков в области управления персоналом в сфере туризма.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- приобретение студентами знаний по теории эффективного управления человеческими ресурсами, по практике разработки концепции и стратегии кадровой политики;
- формирования принципов и методов управления персоналом в гостиничной индустрии;
- выработке навыков всестороннего рассмотрения концепции управленческой деятельности в организациях гостеприимства на основе изучения наиболее распространённых концепций.

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления	<i>Знать:</i> правила формулировки проектной задачи на основе поставленной проблемы и способы ее решения через реализацию проектного управления <i>Уметь:</i> формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления <i>Владеть:</i> практическими навыками формулировки на основе поставленной проблемы проектной задачи и способа ее решения через реализацию проектного управления

<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-2.2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	<i>Знать:</i> концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы <i>Уметь:</i> формулировать цель, задачи, обосновывать актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения в концепции проекта в рамках обозначенной проблемы <i>Владеть:</i> практическими навыками разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы
		УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости	<i>Знать:</i> основы планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости <i>Уметь:</i> планировать необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости <i>Владеть:</i> практическими навыками планирования необходимых ресурсов, в том числе с учетом их заменимости
		УК-2.4 Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования	<i>Знать:</i> основы разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования <i>Уметь:</i> разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования <i>Владеть:</i> практическими навыками разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования
		УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	<i>Знать:</i> правила мониторинга хода реализации проекта, корректировки отклонений, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта, уточнения зон ответственности участников проекта <i>Уметь:</i> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта, уточнять зоны ответственности участников проекта <i>Владеть:</i> практическими навыками осуществления мониторинга хода

<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>		
			реализации проекта, корректировки отклонений, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта, уточнения зон ответственности участников проекта
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<i>Знать</i> : основы, цели, задачи и методы управления персоналом. <i>Уметь</i> : вырабатывать текущие и стратегические цели управления человеческими ресурсами в компании на основе сотрудничества. <i>Владеть</i> : навыками отбора команды для достижения поставленных целей.
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<i>Знать</i> : сущность, цели и задачи кадрового планирования с учетом специфики бизнеса <i>Уметь</i> : планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов <i>Владеть</i> : приемами планирования показателей по труду.
		УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	<i>Знать</i> : природу, виды и причины конфликтов <i>Уметь</i> : разрешать конфликты при деловом общении с учетом интересов сторон <i>Владеть</i> : стилями выхода из конфликтов
		УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	<i>Знать</i> : правила проведения дискуссии <i>Уметь</i> : организовать дискуссию по обсуждению результатов работ с привлечением оппонентов <i>Владеть</i> : навыками проведения дискуссии в команде по проблемам управления персоналом
		УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует	<i>Знать</i> : особенности работы в команде, психологические особенности членов команды <i>Уметь</i> : планировать работу команды, распределять поручения,

<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>		
		полномочия членам команды	делегировать полномочия <i>Владеть:</i> навыками работы в команде, навыками делегирования полномочий.
ОПК-2	Способен осуществлять стратегическое управление деятельностью организаций сферы гостеприимства и общественного питания	ОПК-2.1 Формулирует направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления организациями сферы гостеприимства и общественного питания	<i>Знать:</i> основы стратегического управления персоналом <i>Уметь:</i> формулировать направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления персоналом в сфере гостеприимства и общественного питания <i>Владеть:</i> навыками разработки стратегии управления персоналом.
		ОПК-2.2 Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания	<i>Знать:</i> основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования <i>Уметь:</i> анализировать и осуществлять стратегическое планирование персоналом <i>Владеть:</i> навыками стратегического планирования человеческими ресурсами
		ОПК-2.3 Осуществляет контроль за реализацией стратегии деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания	<i>Знать:</i> способы реализации стратегии деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания <i>Уметь:</i> осуществлять контроль за реализацией стратегии управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками контроля за реализацией стратегии
ОПК-7	Способен осуществлять педагогическую деятельность по основным профессиональным образовательным программам и дополни-	ОПК-7.1 Осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам бакалавриата и дополнительным профессиональным	<i>Знать:</i> основы педагогической деятельности <i>Уметь:</i> осуществлять педагогическую деятельность по основным образовательным программам бакалавриата и дополнительным профессиональным программам, <i>Владеть (или иметь опыт деятельности):</i> навыками преподава-

<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>		
	тельными профессиональным программам	программам, ориентированным на подготовку кадров для сферы гостеприимства и общественного питания	ния при подготовке кадров для сферы гостеприимства и общественного питания
		ОПК-7.2 Выбирает формы и методы подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	<i>Знать:</i> формы и методы подготовки к проведению занятий <i>Уметь:</i> применять формы и методы подготовки к проведению занятий в педагогической деятельности <i>Владеть:</i> методами подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам
		ОПК-7.3 Планирует результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам	<i>Знать:</i> формы контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплинам <i>Уметь:</i> проводить текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам <i>Владеть:</i> навыками планирования результатов обучения.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом гостиничного предприятия» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 43.04.03 Гостиничное дело, направленность (профиль) «Гостиничное дело», реализуемой по модели проектного обучения.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина имеет практико-ориентированный характер.

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)	32
в том числе:	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	32
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	74,85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
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	Сущность управления персоналом	Цели и задачи управления персоналом. Основные функции управления персоналом. Специфика управления персоналом в организации. Методы управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом
2	Система управления персоналом в туристской индустрии	Сущность, цели и методология построения системы управления персоналом. Этапы построения СУП. Нормативно-методическое и правовое обеспечение СУП
3	Кадровая политика организации. Кадровое обес-	Содержание и задачи кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия. Кадровая

	печение	политика в условиях нововведений. Оценка выбора кадровой политики
4	Руководство в системе управления персоналом	Роль руководства в управлении персоналом. Принципы, методы и стили руководства. Делегирование полномочий.
5	Профессиональная и организационная адаптация персонала	Оценка результатов адаптации Управление адаптацией работников
6	Планирование персонала	Необходимость и задачи планирования персонала. Принципы планирования персонала. Основные элементы планирования персонала. Методы планирования персонала
7	Мотивация в системе управления персоналом	Понятие мотивации. Основные элементы трудовой мотивации. Характеристика мотивационных типов работников. Методы мотивации. Система мотивации персонала. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.
8	Управление конфликтом в организации	Виды конфликтов. Функции конфликтов. Профилактика конфликтов. Диагностика конфликтов. Разрешение конфликтов
9	Оценка эффективности управления персоналом	Издержки на рабочую силу и их характеристика. Классификация затрат предприятия на рабочую силу. Эффект от управления персоналом. Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом. Достижение целей управления при минимуме затрат. Эффективность процесса управления. Окупаемость затрат на рабочую силу.

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	Сущность управления персоналом			1	У-1-6 МУ-1,2	МП 2	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
2	Система управления персоналом в туристской индустрии			2	У-1-6 МУ-1,2	СЗ 2	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
3	Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение			3	У-1-6 МУ-1,2	ДИ 3 МП 4	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
4	Руководство в системе управления персоналом			4	У-1-6 МУ-1,2	ПР 6	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
5	Профессиональная и организационная адаптация персонала			5	У-1-6 МУ-1,2	ПР 8	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
6	Планирование персонала			6	У-1-6 МУ-1,2	ПР 9 МП 10	УК-2, УК-3, ОПК-2,

							ОПК-7
7	Мотивация в системе управления персоналом			7	У-1-6 МУ-1,2	ДИ 12	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
8	Управление конфликтом в организации			8	У-1-6 МУ-1,2	ПР 13 СЗ 14	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7
9	Оценка эффективности управления персоналом			9	У-1-6 МУ-1,2	СЗ 16	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7

МП - выполнение мини-проекта; СЗ - решение ситуационных задач проектного типа;
ДИ – проведение деловой игры; ПР – выполнение практической работы.

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	Сущность управления персоналом	2
2	Система управления персоналом в туристской индустрии	2
3	Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение	4
4	Руководство в системе управления персоналом	4
5	Профессиональная и организационная адаптация персонала	4
6	Планирование персонала	4
7	Мотивация в системе управления персоналом	4
8	Управление конфликтом в организации	4
9	Оценка эффективности управления персоналом	4
Итого		32

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.	Сущность управления персоналом	1-2 неделя	8
2.	Система управления персоналом в туристской индустрии	3-4 неделя	8
3.	Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение	5-6 неделя	8
4.	Руководство в системе управления персоналом	7-8 неделя	8
5.	Профессиональная и организационная	9-10 неделя	8

	адаптация персонала		
6.	Планирование персонала	11-12 неделя	8
7.	Мотивация в системе управления персоналом	13-14 неделя	8
8.	Управление конфликтом в организации	15 неделя	8
9.	Оценка эффективности управления персоналом	16 неделя	10,85
Итого			74,85

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 *экономики, управления и аудита* в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

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;
 - методических указаний к выполнению практических работ 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 ОПОП ВО, реализуемой по модели проектного обучения и 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	Практическое занятие «Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение»	проектное обучение	4
2	Практическое занятие «Планирование персонала»	проектное обучение	4
3	Практическое занятие «Мотивация в системе управления персоналом »	командное обучение	4
4	Практическое занятие «Оценка эффективности управления персоналом»	проблемное обучение	4
Итого:			16

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Теория и методология социально-экономических исследований в гостиничной деятельности Правовое обеспечение гостиничной деятельности Организационное проектирование и управле-	Иностранный язык Информационное обеспечение и компьютерные технологии в научной и образовательной деятельности Управление человеческими ресурсами Психология деловых	Инновационные методы прогнозирования и планирования гостиничной деятельности Управление персоналом гостиничного предприятия Инновации в гостиничном бизнесе Туристский рынок и гос-

	<p>ние проектами</p> <p>Научные методы формирования и продвижения гостиничного продукта</p> <p>Финансово-экономическая деятельность предприятий индустрии гостеприимства</p> <p>Национальные и международные системы гостиничного хозяйства</p> <p>Комплексный проектный модуль № 1</p> <p>Законодательное и нормативное регулирование проектной деятельности в сфере гостеприимства</p> <p>Практикум «Выполнение и защита группового проекта» по комплексному проектному модулю № 1</p> <p>Практикум «Выполнение и защита индивидуального проекта» по комплексному проектному модулю № 1</p> <p>Учебная проектная практика</p>	<p>коммуникаций</p> <p>Профессиональная этика и деловой этикет</p> <p>Управление качеством гостиничных услуг</p> <p>Стандартизация и контроль качества гостиничных услуг</p> <p>Комплексный проектный модуль № 2</p> <p>Проектирование бизнес-процессов в сфере гостеприимства</p> <p>Практикум «Выполнение и защита группового проекта» по комплексному проектному модулю № 2</p> <p>Практикум «Выполнение и защита индивидуального проекта» по комплексному проектному модулю № 2</p> <p>Производственная проектная практика (первая)</p>	<p>тичный бизнес</p> <p>Профессионально-педагогическая деятельность в гостиничной деятельности</p> <p>Педагогические технологии в профессиональной деятельности</p> <p>Производственная проектно-технологическая практика</p> <p>Комплексный проектный модуль № 3</p> <p>Проектное управление развитием гостиничного бизнеса</p> <p>Практикум «Выполнение и защита группового проекта» по комплексному проектному модулю № 3</p> <p>Практикум «Выполнение и защита индивидуально-группового проекта» по комплексному проектному модулю № 3</p> <p>Производственная проектная практика (вторая)</p>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Комплексный проектный модуль № 1</p> <p>Практикум "Выполнение и защита группового проекта" по комплексному проектному модулю № 1</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p> <p>Психология деловых коммуникаций</p> <p>Профессиональная этика и деловой этикет</p> <p>Комплексный проектный модуль № 2</p> <p>Практикум "Выполнение и защита группового проекта" по комплексному проектному модулю № 2</p>	<p>Управление персоналом гостиничного предприятия</p> <p>Комплексный проектный модуль № 3</p> <p>Практикум "Выполнение и защита группового проекта" по комплексному проектному модулю № 3</p>
<p>ОПК-2 Способен осуществлять стратегическое управление деятельностью организаций сферы гостеприимства и общественного</p>	<p>Организационное проектирование и управление проектами</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p>Управление персоналом гостиничного предприятия</p>

питания			
ОПК-7 Способен осуществлять педагогическую деятельность по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	Правовое обеспечение гостиничной деятельности	Управление человеческими ресурсами	Управление персоналом гостиничного предприятия

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (наименование этапа по таблице 6.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закреплённые за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6
УК-2/ завершающий	УК-2.1 Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления УК-2.2 Разрабатывает	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.

	<p>вает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p> <p>УК-2.3 Планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости</p> <p>УК-2.4 Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования</p> <p>УК-2.5 Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные</p>	<p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-2.</p>	<p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-2.</p>	<p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-2.</p>	<p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-2.</p>
	<p><i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2, не развиты.</p>	<p><i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2, развиты на элементарном уровне.</p>	<p><i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2, хорошо развиты.</p>	<p><i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2, доведены до автоматизма.</p>	

	изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта				
УК-3/ завершающий	<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>УК-3.3 Разрешает конфликты и противо-</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p>
		<p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-3.</p>	<p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p>	<p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p>	<p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p>

	<p>речия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, не развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, развиты на элементарном уровне.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, хорошо развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, доведены до автоматизма.</p>
ОПК-2/ завершающий	<p>ОПК-2.1 Формулирует направления деятельности по разработке и реализации системы стратегического управления организациями сферы гостеприимства</p>	<p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p>	<p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p>	<p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p>	<p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p>

	и общественного питания ОПК-2.2 Использует основные методы и приемы анализа, моделирования и стратегического планирования деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания ОПК-2.3 Осуществляет контроль за реализацией стратегии деятельности организаций сферы гостеприимства и общественного питания	Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-2. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, не развиты.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, развиты на элементарном уровне.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, хорошо развиты.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-2, доведены до автоматизма.
ОПК-7/ завершающий	ОПК-7.1 Осуществляет педагогическую деятельность по основным образовательным программам бакалавриата и дополнительным профессиона-	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может ис-	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно опе-

	нальным программам, ориентированным на подготовку кадров для сферы гостеприимства и общественного питания ОПК-7.2 Выбирает формы и методы	править самостоятельно.			рирует знаниями.
	подготовки к проведению занятий по основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам ОПК-7.3 Планирует результаты обучения, проводит текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию по дисциплинам	Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-7.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, доведены до автоматизма.

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 ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Сущность управления персоналом	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Темы мини-проектов	1	Согласно табл.7.2
2	Система управления персоналом в туристской индустрии	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Ситуационные задачи проектного типа	по теме 2	Согласно табл.7.2
3	Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Темы мини-проектов	1,2	Согласно табл.7.2
				Деловая игра «Подбор персонала»		
4	Руководство в системе управления персоналом	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Текст практической работы	1	Согласно табл.7.2
5	Профессиональная и организационная адаптация персонала	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Текст практической работы	2	Согласно табл.7.2
6	Планирование персонала	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Темы мини-проектов	по теме 6	Согласно табл.7.2
				Текст практической работы		
7	Мотивация в системе управления персоналом	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Деловая игра «Мотивация персонала»		Согласно табл.7.2
8	Управление конфликтом в организации	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Текст практической работы	4	Согласно табл.7.2
				Ситуацион-		

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
				ные задачи проектного типа	теме 8	
9	Оценка эффективности управления персоналом	УК-2, УК-3, ОПК-2, ОПК-7	Практическое занятие, СРС	Ситуационные задачи проектного типа	по теме 9	Согласно табл.7.2

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) Темы мини-проектов по разделу (теме) 1 «Сущность управления персоналом»

1. Проект «Архитектура стратегических целей».

Разработайте дерево целей индивидуально или в составе группы из 2-4 человек в соответствии с одним из вариантов задания:

Вариант 1. Постройте дерево целей менеджера гостиничного предприятия среднего звена.

Вариант 2. Постройте дерево стратегических целей для частной мини гостиницы.

Вариант 3. Постройте дерево целей для одной из служб гостиничного предприятия (служба бронирования, служба приема и размещения, служба питания и т.п.)

б) Текст практической работы по теме № 6 «Руководство в системе управления персоналом» приведен в УММ по дисциплине.

г) Деловая игра «Подбор персонала» по теме № 3 «Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение»

Цель игры

Научить студентов правильно определять, формулировать и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые требуются для успешного трудоустройства на работу.

Условия и правила игры

В учебной группе формируется отборочная комиссия из трёх человек (студентов). Из оставшихся членов группы создаются три команд. Преподаватель объявляет о конкурсном наборе персонала во вновь создаваемый филиал престижной гостиницы на замещение вакантных должностей:

- менеджера;
- официанта;

- администратора;

Каждая из команд выбирает одну из вакантных должностей и определяет профессиональные навыки и требования, предъявляемые к кандидату (10 минут). Один из членов команды становится «претендентом», которому даётся 7-10 минут на выступление. В своём выступлении он должен:

охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе;

- продемонстрировать профессиональную компетенцию;

- рассказать о том, что нового и полезного он может принести в организацию.

Отборочная комиссия оценивает кандидатов и комментирует достоинства и недостатки их выступлений (докладов).

д) Ситуационная задача проектного типа по теме 2 «Система управления персоналом в туристской индустрии»

В результате исследования технологии подбора персонала отдела кадров гостиницы ООО «Прибой» был выявлен ряд недостатков, которые оказывают негативное воздействие на эффективность деятельности организации и влияют на продуктивную реализацию технологии подбора персонала, что ведет к высокому уровню текучести кадров.

По результатам исследования технологии подбора персонала в ООО «Прибой» были выявлены следующие недостатки.

а) невыполнение ряда функций по подбору специалистами по управлению персоналом;

б) отсутствие практики разделения методов оценки персонала разных должностных категорий при подборе;

в) отсутствие нормативного закрепления требований к кандидатам при подборе;

г) ограниченное использование источников привлечения и поиска персонала при подборе;

д) использование минимального количества внешних источников поиска.

Вопрос для решения. Постройте дерево целей путей решения выявленных в ООО «Прибой» проблем и разработайте комплекс мероприятий их решения.

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

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме Экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и/или 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. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

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.

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.

а) Примеры типовых заданий для теоретической части экзамена (тестирования)

Задание в закрытой форме:

Процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании — это:

- а) управление человеческими ресурсами;
- б) развитие человеческих ресурсов;
- с) общее линейное руководство;
- д) политика компании в области управления кадровым потенциалом.

Задание в открытой форме:

Дополните определение

_____ — одна из ролей менеджера в рамках *системного подхода*, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач.

Задание на установление правильной последовательности:

Ниже перечислены формы профориентационной работы. Установите их правильную последовательность

1. профессиональная консультация;
2. профессиональное просвещение;
3. профессиональная адаптация;

4. профессиональный отбор;
5. профессиональная информация.

Задание на установление соответствия:

Соотнесите функцию заработной платы с ее содержанием

1	воспроизводственная	А	предполагает, что ее уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также статус фирмы
2	мотивационная (стимулирующая)	Б	обеспечивает распределение дохода между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом;
3	распределительная	В	состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, указанная зависимость должна быть такой, чтобы заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда;
4	статусная	Г	заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;

б) Примеры типовых заданий для практической части экзамена

Компетентностно-ориентированная задача:

В гостиницу «Поветлужье» на должность администратора принят новый сотрудник. Составьте график и план обучения (тренинг) «Правила предоставления гостиничных услуг». Укажите: цель, основные задачи, направление тренинга, а также время и кратность его проведения.

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
Практическая работа № 1 «Руководство в системе управления персоналом»	1	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	2	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 2 «Профессиональная и организационная адаптация персонала»	1	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	2	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 3 «Планирование персонала»	1	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	2	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Практическая работа № 4 «Управление конфликтом в организации»	1	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работе	2	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практической работе
Выполнение мини-проекта по теме 1 «Сущность управления персоналом»	2	задание на проект выполнено неточно и (или) неполно в проекте имеются недочеты и ошибки выводы не бесспорны	4	задание на проект выполнено точно и полно
Выполнение мини-проекта по теме 3 «Кадровая политика организации. Кадровое обеспечение»	2	задание на проект выполнено неточно и (или) неполно в проекте имеются недочеты и ошибки выводы не бесспорны	4	задание на проект выполнено точно и полно
Выполнение мини-проекта по теме 6 «Планирование персонала»	2	задание на проект выполнено неточно и (или) неполно	4	задание на проект выполнено точно и полно

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
		в проекте имеются недочеты и ошибки выводы не бесспорны		
Решение ситуационных задач проектного типа по теме 2 «Система управления персоналом в туристской индустрии»	2	при решении задачи допущены ошибки не-критического характера и (или) превышено установленное преподавателем время	4	задача решена правильно предложено оригинальное, наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение
Решение ситуационных задач проектного типа по теме 8 «Управление конфликтом в организации»	2	при решении задачи допущены ошибки не-критического характера и (или) превышено установленное преподавателем время	4	задача решена правильно предложено оригинальное, наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение
Решение ситуационных задач проектного типа по теме 9 «Оценка эффективности управления персоналом»	2	при решении задачи допущены ошибки не-критического характера и (или) превышено установленное преподавателем время	4	задача решена правильно предложено оригинальное, наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение
Деловая игра «Подбор персонала»	2	нуждается в посторонней помощи при выполнении трудовых действий неуверенно взаимодействует с другими участниками игры; задания, полученные в ходе игры, выполнены с ошибками	4	принимает активное участие в деловой игре и полностью справляется с порученной ему ролью задания, полученные в ходе игры, выполнены точно и правильно
Деловая игра «Мотивация персонала»	2	нуждается в посторонней помощи при выполнении трудовых действий неуверенно взаимодействует с другими участниками игры; задания, полученные в ходе игры, выполнены с ошибками	4	принимает активное участие в деловой игре и полностью справляется с порученной ему ролью задания, полученные в ходе игры, выполнены точно и правильно

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
СРС	4		8	
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 / под общ. ред. Г. И. Михайлиной. - 6-е изд., стер. - Москва : Дашков и К°, 2022. - 280 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2. Бельчик, Т. А. Экономика труда : учебное пособие / Т. А. Бельчик. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. - 234 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433> (дата обращения 13.05.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

3. Райли, М. Управление персоналом в гостеприимстве : учебник / М. Райли. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 191 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684629> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Иванникова, Н. Н. Управление персоналом: шпаргалка : учебное пособие / Н. Н. Иванникова, А. Н. Кошелева. - 2-е изд. - Саратов : Научная книга, 2020. - 32 с. : табл. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5. Краснова, С. В. Управление персоналом : практикум / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина. - Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2020. - 90 с. -

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612642> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

6. Медлик, С. Гостиничный бизнес : учебник / С. Медлик, Х. Инграм ; пер. с англ. А. В. Павлов. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 240 с. - (Зарубежный учебник). - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691563> (дата обращения: 11.01.2024) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Управление персоналом гостиничного предприятия : методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 43.04.03 Гостиничное дело / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Томакова. - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 24 с. - Загл. с титул. экрана. - Текст : электронный.

2. Управление персоналом гостиничного предприятия : методические указания для самостоятельной работы студентов / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Томакова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 42 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Маркетинг в России и за рубежом

Менеджмент в России и за рубежом

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Экономический анализ: теория и практика

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

1 Битрикс24 - <https://www.bitrix24.ru/>

2 Группа Аксион - <https://action.group/about/>

3 Информационно-аналитический портал для отельеров о гостиничном бизнесе - <https://prohotel.ru/>

4 Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования - <http://www.ecfor.ru>

5 Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <https://mintrud.gov.ru> -

6 Официальный сайт Министерства экономического развития России - <https://www.economy.gov.ru/>

7 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - <http://www.gks.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются практические занятия.

Изучение наиболее всех тем или разделов дисциплины осуществляется на практических занятиях, 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.

Практическому 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. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;
- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

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. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способ-

ствуется углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;
- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;
- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

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

Информационные справочные системы:

1. Консультант плюс.
2. Гарант.

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

Аудиторные занятия по дисциплине проводятся в учебной аудитории для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры «Экономики, управления и аудита», оснащенных стандартной учебной мебелью (столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска).

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 инва-

лидов 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			