

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 межкультурнойкоммуникации

(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)

Курск – 2019

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» марта 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 № 7 «29» марта 2019 г.,
 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «20» 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 № 1-2 «15» 06 2021 г.,
 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «25» 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 № 9 «25» 06 2021 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «30» 08 2027 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 № 1 «28» 02 2022 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «29» 08 2025 г. протокол № 1.

И.о. Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е. *Колупаев А.А.*

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 «27» 02 2023 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «28» 08 2026 г. протокол № 1.

И.о. Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е. *Колупаев А.А.*

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

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	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,

<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>		
			навыками 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 департаментов (служб,	Знать: типы функциональных подразделений ресторанов, их роль в деятельности ресторанов; стратегические и тактические методы анализа потребности департаментов (служб, отделов)

<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>		
		отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале	предприятия питания в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей ресторанных услуг. 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. 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.
ПК-2	Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц	ПК-2.1 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса	Знать: особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса. Уметь: 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.

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 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 ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) предприятия питания.

<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>		
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	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. 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. 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.
		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; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ

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		
			разработанным на предприятии регламентам и стандартам. 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. 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.
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	Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса. Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов

<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>		
			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 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 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, из них практическая подготовка – 36.
лабораторные занятия	0
практические занятия	36, из них практическая подготовка – 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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
		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 персонала.	Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты. Переориентация работников в условиях переходной 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	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. Развитие персонала как фактор успешной деятельности организации. Объективная необходимость профессиональной подготовки и повышения квалификации. Формы и методы

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
		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.
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	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. 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.
8	Оценка и аттестация персонала.	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. 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. Значение оценки и аттестации. Оценка результатов труда 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, 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

№ 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
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, из них практическая подготовка – 4.
2.	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	4, из них практическая подготовка – 4.
3.	Система управления персоналом организации. Кадровое планирование персонала.	4, из них практическая подготовка – 4.
4.	Организация набора и отбора персонала.	4, из них практическая подготовка – 4.
5.	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	4, из них практическая подготовка – 4.
6.	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	4, из них практическая подготовка – 4.
7.	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	4, из них практическая подготовка – 4.
8.	Оценка и аттестация персонала.	4, из них практическая подготовка – 4.
9.	Высвобождение персонала.	4, из них практическая подготовка – 4.
Итого		36, из них практическая подготовка – 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 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. Практическая подготовка обучающихся. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

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	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

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность». Практическая подготовка включает в себя отдельные занятия лекционного типа, которые проводятся в профильных организациях и предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в реальных производственных условиях (в профильных организациях).

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181.

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

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	Производственная организационно-управленческая практика		Информационные технологии в ресторанной деятельности Управление технологическими процессами на

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

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	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закреплённые за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3/ завершающий	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели Цели	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). Уметь: при постоянной помощи находить необходимую информацию, доводить необходимую информацию до членов команды, оценивать идеи	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. 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; анализировать ситуацию и прогнозировать	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. 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 прогнозировать возможные

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-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	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. 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; важными навыками командной работы; навыками социального взаимодействия; основными навыками работы в	возможные последствия своих действий для достижения заданного результата; работать в составе коллектива, находить взаимопонимание с коллегами, распределять трудовые обязанности; осуществлять социальное взаимодействие. 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; важными навыками командной работы; навыками социального взаимодействия; основными навыками работы в команде, основными навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.	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. 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 командной работы, навыками выполнения управленческих

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
		команде, основными навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.		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	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 комплекса в материальных ресурсах и персонале; важнейшие стандарты	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 комплекса в материальных ресурсах и персонале;	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 комплекса в материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания

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
		обслуживания потребителей гостиничных услуг. Уметь: при постоянной 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)	стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг. 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 основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в	потребителей гостиничных услуг. 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 комплекса в материальных ресурсах и персонале. Владеть (или Иметь опыт деятельности):

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
		гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале. 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 комплекса в материальных ресурсах и персонале.	материальных ресурсах и персонале. 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.	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.
ПК-2/	ПК-2.1	Знать: основные особенности	Знать: основные особенности	Знать: особенности

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
завершающий	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, отделов) предприятия питания	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). Уметь: при постоянной помощи управлять основными технологическими процессами и организовывать	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 основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и	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 технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых

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
		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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками управления основными	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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления основными технологическими процессами, приемами организации деятельности персонала предприятия питания; навыками использования наставничества, делегирования, коучинга и других современных форм развития руководящего состава и ключевых сотрудников	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. 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 ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов)

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закреплённые за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		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.	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.	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.
ПК-4/	ПК-4.1	Знать: оптимальные	Знать: оптимальные	Знать: оптимальные

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
завершающий	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	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 выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и	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 стандартам. Уметь: в целом применять 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. Уметь: полностью самостоятельно применять оптимальные технологические приемы

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
		стандартам (допускает ошибки). Уметь: при постоянной 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 постоянной помощи применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; при посторонней помощи организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии	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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками выбора и применения оптимальных	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 регламентам и стандартам. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и

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
		регламентам и стандартам. 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 общественного питания, ресторанов и гостиниц; первичными навыками и приемами организации работы по	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 предприятии регламентам и стандартам.	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 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
		подтверждению соответствия качества выполняемых 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). Уметь: при посторонней помощи применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-	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 услуг; разрабатывать основные принципы и методы создания системы контроля работы персонала	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 методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; применять современные научные

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
		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. Владеть (или 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	гостиничного комплекса; применять основные современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать основные 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 гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка	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 гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка

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
		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 контроля работы персонала предприятия питания.	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 контроля работы персонала предприятия питания.	гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки принципов и методов создания системы контроля работы персонала предприятия питания, документального 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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	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, практическое занятие № 5, 6, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №3	38-53	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов	44-61	

№ 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
				практической подготовки		
				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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	82-86	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	79-83	
8	Оценка и аттестация персонала.	УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5	Лекция, практическое занятие	контрольные вопросы к устному опросу по теме. №8	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
			№ 15, 16, СРС	кейс-задачи для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки обучающихся

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.

Результаты практической подготовки (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.

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.prilib.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 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 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

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения профильной(-ых) организации(-й):

- ПО Shelfer (гостиница), ПО R.Keeper, серверные установки;
- Гладильные машины, сушильные машины;
- Барное оборудование, кухонное оборудование.

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 из-менения	Номера страниц				Всего стра-ниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изме-ненных	заме-ненных	аннулиро-ванных	но-вых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

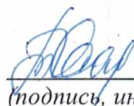
Юго-Западный государственный университет

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

(цифры и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность»

(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения

заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2019

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 кафе-
дры 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 «20» 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», Одобренного 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», Одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «30» 08 2024 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», Одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «29» 08 2025 г. протокол № 1.

И.о. Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е. Кокушев А.А.

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», Одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «27» 02 2023 на заседании кафедры истории и социально-культурного сервиса «28» 08 2026 г. протокол № 1.

И.о. Зав. кафедрой _____ Горюшкина Н.Е. Кокушев А.А.

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», Одобренного 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», Одобренного 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

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	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, навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.

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-3.2 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.
		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	ПК-1.1 Пользуется стратегическими и тактическими методами	Знать: типы функциональных подразделений гостиниц, их роль в деятельности; стратегические и тактические методы анализа потребности

<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>		
	подразделениями гостиниц и ресторанов, анализировать уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы	анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале	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 департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных ресурсах и персонале	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. 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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации деятельности различных функциональных подразделений ресторанов;

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания комплекса в материальных ресурсах и персонале.
ПК-2	Способен управлять технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятий общественного питания, ресторанов, гостиниц	ПК-2.1 Использует наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса	Знать: особенности технологических процессов гостиничного комплекса; понятия «наставничество», «коучинг», другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса. Уметь: 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. 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

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		
			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 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	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. 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. 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.
		ПК-4.4 Организует работу по подтверждению	Знать: оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта

<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>		
		соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам	предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; принципы и способы организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам. 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. 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.
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	Знать: современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса. Уметь: применять современные научные принципы исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; разрабатывать принципы и методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекса. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; навыками разработки

<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>		
			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 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 из них практическая подготовка – 6.
лабораторные занятия	0
практические занятия	10 из них практическая подготовка – 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.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
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 персонала.	Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты. Переориентация работников в условиях переходной 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	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. 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.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
7	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	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. 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.
8	Оценка и аттестация персонала.	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. 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. Значение оценки и аттестации. Оценка результатов труда 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, 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

№ 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
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, из них практическая подготовка – 2.
2.	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала.	2, из них практическая подготовка – 2.
3.	Использование персонала. Управление профессиональным развитием персонала	2, из них практическая подготовка – 2.
4.	Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда.	4, из них практическая подготовка – 4.
5.	Высвобождение персонала.	2, из них практическая подготовка – 2.
Итого		10, из них практическая подготовка – 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. Практическая подготовка обучающихся. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

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	2
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами.	проблемная лекция	2
Итого:			4

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, направленность (профиль, специализация) «Ресторанная деятельность». Практическая подготовка включает в себя отдельные занятия лекционного типа, которые проводятся в профильных организациях и предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в реальных производственных условиях (в профильных организациях).

Практическая подготовка обучающихся проводится в соответствии с положением П 02.181.

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

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 гостиничной деятельности

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

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	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	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для	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). Уметь: при постоянной помощи находить необходимую информацию, доводить	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. 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	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. 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;

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
	достижения поставленной Цели УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	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. 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;	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. 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 для	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. 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 командной

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
		навыками социального взаимодействия; основными навыками работы в команде, основными навыками распределения ролей для совместного достижения поставленной цели.	совместного достижения поставленной цели.	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	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 комплекса в материальных ресурсах и персонале;	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 комплекса в	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 комплекса в материальных ресурсах и

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
		важнейшие стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг. 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	материальных ресурсах и персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг. 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 основными стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) гостиничного	персонале; стандарты обслуживания потребителей гостиничных услуг. 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 комплекса в материальных ресурсах и персонале.

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
		(служб, отделов) гостиничного комплекса в материальных ресурсах и персонале. 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 комплекса в материальных ресурсах и персонале.	комплекса в материальных ресурсах и персонале. 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.	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.

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
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, отделов) предприятия питания	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). Уметь: при постоянной помощи управлять основными	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 основными технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы	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 технологическими процессами и организовывать деятельность персонала предприятия питания; использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития

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
		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. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками управления основными технологическими 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; 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. 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 ключевых сотрудников

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
		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.	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.	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.

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
		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 выполняемых работ разработанным на	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 стандартам.	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. Уметь: полностью самостоятельно

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
		предприятию регламентам и стандартам (допускает ошибки). Уметь: при постоянной 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 постоянной помощи применять оптимальные технологические приемы при формировании гостинично-ресторанного продукта предприятий общественного питания, ресторанов и гостиниц; при посторонней помощи организовать работу по подтверждению соответствия качества выполняемых работ	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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками	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 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
		разработанным на предприятии регламентам и стандартам. 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 общественного питания, ресторанов и гостиниц; первичными навыками и	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 предприятии регламентам и стандартам.	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 работ разработанным на предприятии

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
		приемами организации работы по подтверждению соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам.		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). Уметь: при постоянной помощи применять основные современные научные принципы	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 услуг; разрабатывать основные принципы и методы создания системы	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 методы создания системы контроля работы персонала гостиничного комплекс;

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
		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. Владеть (или Иметь опыт деятельности): первичными навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных принципов исследования рынка гостинично-ресторанных услуг; первичными навыками разработки	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. 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 применения в профессиональной деятельности современных научных	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 гостиничного комплекса, документального оформления системы контроля работы персонала гостиничного комплекса; навыками выбора и применения в профессиональной деятельности современных научных

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
		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.	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.	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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	18-37	
				БТЗ	по теме	
				темы рефератов	12-20	
3	Система управления персоналом организации. Кад-ровое 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 для контроля результатов практической подготовки	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	54-62	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
				опросу по теме №4		
				кейс-задачи для контроля результатов практической подготовки	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	Практическое занятие № 2, СРС	контрольные вопросы к устному опросу по теме №5	63-71	согласно таб. 7.2
				кейс-задачи для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	82-86	

№ 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
				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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки	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 для контроля результатов практической подготовки обучающихся

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.

Результаты практической подготовки (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.

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 ответов на вопросы теста менее 50%	5	Выполнил задания практ. занятия № 1, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных 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</i>	0	Выполнил задания практ. занятия № 3, доля	5	Выполнил задания практ. занятия № 3, доля

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
<i>персоналом, подготовки плана профессионального развития персонала).</i>		правильных ответов менее 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%		правильных ответов более 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста более 50%
Тема № 7. Практическое занятие №4. Внутриорганизационная карьера. Мотивация и стимулирование труда. (Моделирование собственного карьерного развития, создания системы стимулирования труда работников предприятия).	0	Выполнил задания практ. занятия № 4, доля правильных ответов менее 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста менее 50%	5	Выполнил задания практ. занятия № 4, доля правильных ответов более 50%. Доля правильных ответов на вопросы теста более 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.prilib.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 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 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

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения профильной(-ых) организации(-й):

- ПО Shelfer (гостиница), ПО R.Keeper, серверные установки;
- Гладильные машины, сушильные машины;
- Барное оборудование, кухонное оборудование.

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, прочитав 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			