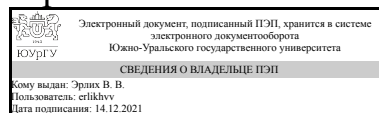


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Институт спорта, туризма и  
сервиса



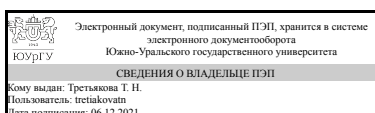
В. В. Эрлих

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.10 Управление персоналом в гостиничном бизнесе  
для направления 43.03.03 Гостиничное дело  
уровень Бакалавриат  
профиль подготовки Гостиничная деятельность  
форма обучения очная  
кафедра-разработчик Туризм и социально-культурный сервис

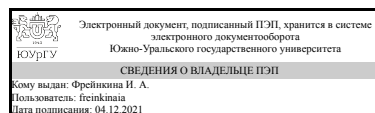
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утверждённым приказом Минобрнауки от 08.06.2017 № 515

Зав.кафедрой разработчика,  
д.пед.н., проф.



Т. Н. Третьякова

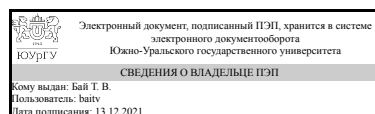
Разработчик программы,  
к.пед.н., доцент



И. А. Фрейнкина

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной  
программы  
к.пед.н., доц.



Т. В. Бай

## 1. Цели и задачи дисциплины

дать студентам основы знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием

## Краткое содержание дисциплины

Основы управления персоналом

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает: элементы и характеристики управленческой культуры, новации к построению управленческого взаимодействия в коллективе Умеет: обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом технологических новаций, при-менять коммуникативные техники и технологии делового общения персонала Имеет практический опыт: диагностики психотипов работников гостиничного комплекса, формирования профиля управленческой культуры персонала в гостиничном бизнесе
ПК-5 способен обеспечить формирование и внедрение корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания, соответствия отраслевым стандартам сервиса	Знает: основные теории мотиваций, используемые при создании корпоративной культуры Умеет: описывать индивидуальные мотивации человека и вопросы управления персоналом Имеет практический опыт: управления основными функциональными подразделениями гостиницы, используя теории мотивации и корпоративные стандарты

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Менеджмент, Гастрономические традиции мира, Кросс-культурный менеджмент в индустрии гостеприимства, Инфраструктура санаторно-курортных комплексов, Психодиагностика, Международный протокол и деловой этикет в индустрии гостеприимства, Современные концепции организации гостиничной инфраструктуры, Организация культурно-досуговой деятельности, Гостеприимство народов мира,	Не предусмотрены

<p>Речевая коммуникация,  Психология,  Функционально-пространственная организация гостиничных комплексов,  Организация обслуживания лиц с ограниченными возможностями,  Оборудование и организация санаторно-курортных комплексов,  Социология,  Конфликтология,  Организация обслуживания в гостиницах,  Производственная практика, проектно-технологическая практика (6 семестр),  Производственная практика, сервисная практика (4 семестр)</p>	
--	--

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Социология	<p>Знает: понятие, сущность и технологию социологических исследований, методы сбора социологической информации, методы и методику проведения мониторинга качества предоставляемых услуг и их конкурентоспособности Умеет: проводить социологические исследования среди потребителей и поставщиков гостиничных услуг, находить информацию и проводить мониторинг состояния индустрии гостеприимства Имеет практический опыт: социологических исследований потребительского рынка туристских и гостиничных услуг, коллективного анализа и оценки результатов мониторинга состояния гостиничного предприятия</p>
Гостеприимство народов мира	<p>Знает: национальные и этнокультурные особенности гостеприимства и гастрономических традиций народов мира, традиции, культуру и особенности гостеприимства народов мира Умеет: ориентироваться в ценностях различных направлений и видового разнообразия мирового опыта гостеприимства и гастрономических традиций народов мира, составлять различные программы гостеприимства Имеет практический опыт: изучения и использования исторического опыта народов мира в традициях гостеприимства и гастрономической культуры, составления программ этнического гостеприимства с учетом национальных и профессиональных особенностей народов мира</p>
Современные концепции организации гостиничной инфраструктуры	<p>Знает: концепции формирования и внедрение корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания с учетом</p>

	<p>инфраструктуры средства размещения, основы взаимодействия между структурными подразделениями гостиничного предприятия на основе прикладных исследований в избранной сфере профессиональной деятельности Умеет: определять содержание корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания с учетом инфраструктуры средства размещения, применять полученные знания при решении профессиональных задач на основе прикладных исследований в избранной сфере профессиональной деятельности Имеет практический опыт: формирования и внедрения корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания с учетом инфраструктуры средства размещения, анализа современного инфраструктурного комплекса гостиничного предприятия на основе прикладных исследований в избранной сфере профессиональной деятельности</p>
<p>Организация обслуживания лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>Знает: спецификацию услуг организаций сферы гостеприимства для обслуживания лиц с ограниченными возможностями, понятие и виды гостиничной деятельности, теоретические, правовые и практические основы и закономерности технологии обслуживания лиц с ограниченными возможностями на территории РФ, особенности и виды гостиничного продукта, для лиц с ограниченными физическими возможностями Умеет: применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы для обслуживания лиц с ограниченными возможностями, организовать и оказать профессиональные услуги индустрии гостеприимства лицам с ограниченными физическими возможностями, применять эффективные методы и технологии обслуживания лиц с ограниченными возможностями Имеет практический опыт: обслуживания в организациях избранной профессиональной сферы с учетом индивидуальных и специальных требований потребителя, в том числе лиц с ограниченными возможностями, обслуживания лиц с ограниченными возможностями в структурных подразделениях гостиничных предприятий, организации функциональных процессов в гостиницах и других средствах размещения, соответствующих запросам потребителя</p>
<p>Оборудование и организация санаторно-курортных комплексов</p>	<p>Знает: способы организации санаторно-курортных комплексов, виды корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания в санаторно-курортных комплексах Умеет: проводить прикладные исследования по организации санаторно-</p>

	<p>курортных комплексов, разрабатывать регламенты процессов обслуживания в санаторно-курортных комплексах Имеет практический опыт: сбора первичных данных для разработки проекта санаторно-курортных комплексов, анализа регламентов процессов обслуживания в санаторно-курортных комплексах</p>
Речевая коммуникация	<p>Знает: основные принципы построения монологических и диалогических текстов, характерные свойства русского языка как средства общения и передачи информации, особенности письменной и устной коммуникации на основе этнокультурных, исторических и религиозных традиций Умеет: использовать знание русского языка, культуры речи и навыков общения в профессиональной деятельности, логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь на основе этнокультурных, исторических и религиозных традиций Имеет практический опыт: грамотного письма и устной речи, коммуникации в профессиональной деятельности, культурой речи, построения логически верной, аргументированной и ясной устной и письменной речи</p>
Организация обслуживания в гостиницах	<p>Знает: технологию и виды гостиничного обслуживания, организацию функциональных процессов в структурных подразделениях средств размещения, организацию технологических процессов в гостиницах и других средствах размещения Умеет: формировать гостиничный продукт или конкретную услугу согласно запросам потребителя, обеспечивать координацию действий со всеми функциональными подразделениями гостиницы и других средств размещения для предоставления качественных услуг потребителю, адаптировать и развивать современные технологии обслуживания, организовывать, регламентировать и контролировать процессы обслуживания Имеет практический опыт: организации профессиональной деятельности отдельных служб гостиничного предприятия согласно запросам потребителя, организации работы в функциональных службах гостиниц и других средствах размещения для удовлетворения потребностей потребителя, организации функциональных процессов в гостиницах и других средствах размещения, соответствующих запросам потребителей</p>
Организация культурно-досуговой деятельности	<p>Знает: виды деловой коммуникации при осуществлении культурно-досуговой деятельности гостиничного предприятия, формы и методы культурно-досуговой деятельности при</p>

	<p>формировании комплексного гостиничного продукта с учетом специфики целевой аудитории гостиничного предприятия и региона, виды информационных и коммуникационных технологий для организации культурно-досуговой деятельности, виды и формы социального взаимодействия при организации культурно-досуговой деятельности в гостиничных комплексах</p> <p>Умеет: осуществлять деловую коммуникацию при организации культурно-досуговой деятельности гостиничного предприятия, разрабатывать культурно-досуговые программы в структуре комплексного гостиничного продукта, отбирать информационные и коммуникационные технологии для организации культурно-досуговой деятельности, осуществлять социальное взаимодействие при реализации культурно-досуговых программ</p> <p>Имеет практический опыт: организации культурно-досуговых мероприятий в гостинице, разработки и реализации программ организации культурно-досуговой деятельности клиентов гостиничных комплексов, использования информационных и коммуникационных технологий для организации культурно-досуговой деятельности, проведения культурно-досуговых программ в гостиничных комплексах</p>
<p>Кросс-культурный менеджмент в индустрии гостеприимства</p>	<p>Знает: предмет, методы и специфику обслуживания различных этнических групп потребителей гостиничного продукта, основные понятия, виды и технологии кросс-культурного менеджмента в гостиничном деле, понятие культурных различий и виды их влияния на модели управления гостиничных предприятий</p> <p>Умеет: оказывать услуги клиентам различных этнических групп потребителей предприятий индустрии гостеприимства, организовать работу функциональных подразделений гостиничных предприятий в контексте кросс-культурного подхода, выявить культурные различия, влияющие на модель управления гостиничных предприятий</p> <p>Имеет практический опыт: проведения и анализа результатов мониторинга удовлетворенности потребителей услуг предприятий индустрии гостеприимства, организационно-управленческой деятельности в гостиничном деле на основе кросс-культурных коммуникаций, решения конфликтных ситуаций в системе управления, возникающих на основе культурных различий</p>
<p>Конфликтология</p>	<p>Знает: основные категории и понятия конфликтологии, типологию, функции и особенности конфликтов по сферам проявления; сущность, структуру и динамику конфликта, основы современных методик психологической</p>

	<p>диагностики конфликтов на начальном этапе и возможных вариантов их урегулирования Умеет: использовать категориальный аппарат в анализе конфликтных ситуаций, разрабатывать, оформлять и использовать стандартный инструментарий в профессиональной деятельности при взаимодействии с другими структурными подразделениями гостиничного предприятия Имеет практический опыт: объективного анализа конфликтов; применять технологии регулирования конфликтов, проведения и интерпретации диагностических методик бесконфликтного взаимодействия в команде</p>
<p>Международный протокол и деловой этикет в индустрии гостеприимства</p>	<p>Знает: международные правила предоставления гостиничных услуг; требования к обслуживающему персоналу различных структурных подразделений гостиничного предприятия, исторические и этнические типы культуры, их динамику, основные достижения в различных областях межкультурной коммуникации, особенности письменной и устной коммуникации согласно международному протоколу и деловому этикету Умеет: самостоятельно анализировать культурные явления, давать оценку современному состоянию делового этикета, функциям культуры в обществе, перспективам культурного моделирования, самостоятельно анализировать межкультурные коммуникации, давать оценку современному состоянию культуры в социально-историческом, этическом и философском контекстах, логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь согласно международному протоколу и деловому этикету Имеет практический опыт: применения стандартизированной процедуры обслуживания в международной практике делового гостиничного этикета, использования современной терминологии осмысления культурных процессов в социально-историческом, этическом и философском контекстах, построения логически верной, аргументированной и ясной устной и письменной речи согласно правилам международного протокола и этикета гостеприимства</p>
<p>Психология</p>	<p>Знает: теорию общения, способы эффективного взаимодействия в сфере деловых отношений; клиентоориентированные модели поведения; методы саморегуляции психических состояний; этику делового общения, основные понятия психологии, типологию личности Умеет: обеспечивать эффективные межличностные взаимоотношения с потребителем с учетом социально-культурных и психологических</p>

	особенностей, осуществлять взаимодействие в коллективе, определять типологию личности Имеет практический опыт: использования основных коммуникативных техник общения с потребителем и в коллективе, типологизации и психологического анализа корпоративных отношений
Инфраструктура санаторно-курортных комплексов	Знает: прикладные способы изучения инфраструктуры санаторно-курортных комплексов, виды корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания санаторно-курортных комплексов Умеет: прикладным путем изучать инфраструктуру санаторно-курортных комплексов, проводить процедуру соответствия инфраструктуры санаторно-курортных комплексов отраслевым стандартам сервиса Имеет практический опыт: анализа инфраструктуры санаторно-курортных комплексов, анализа инфраструктуры санаторно-курортных комплексов
Функционально-пространственная организация гостиничных комплексов	Знает: способы исследования функционально-пространственной организации средств размещения, методику функционально-пространственной организации средств размещения с учетом корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания Умеет: осуществлять функционально-пространственное зонирование гостиничных предприятий на основе прикладных исследований, обосновывать оптимальный набор помещений и оборудования гостиничных предприятий с учетом корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания Имеет практический опыт: функционально-пространственного зонирования и оборудования гостиничных комплексов на основе прикладных исследований и мирового гостиничного опыта, функционально-пространственного зонирования и оборудования гостиничных комплексов с учетом корпоративных стандартов и регламентов процессов обслуживания
Психодиагностика	Знает: психометрические основы современных методик психологической диагностики работы в команде Умеет: разрабатывать, оформлять и использовать психодиагностический инструментарий в профессиональной деятельности Имеет практический опыт: проведения и интерпретации психодиагностических методик для составления психологического портрета личности
Гастрономические традиции мира	Знает: традиции, культуру и особенности гастрономических технологий народов мира, национальные и этнокультурные особенности гастрономических традиций народов мира Умеет: формировать рационы питания с учетом особенностей национальной кухни, религиозных



	<p>традиций народов мира, ориентироваться в ценностях различных направлений и видового разнообразия гастрономических традиций народов мира Имеет практический опыт: навыками составления программ обслуживания питанием с учетом национальных и конфессиональных особенностей народов мира; изучения и использования исторического опыта народов мира в традициях гостеприимства и гастрономической культуры</p>
<p>Менеджмент</p>	<p>Знает: функции менеджмента; методы и стили управления; виды мотивации и методы стимулирования персонала гостиничного предприятия, основные виды и технологии организационно- управленческой деятельности в структурных подразделениях гостиничного предприятия, основные понятия, виды и технологии организационно- управленческой деятельности в гостиничном деле, типы организационных структур гостиничного предприятия; функциональные обязанности специалистов различных структурных подразделений гостиницы Умеет: применять в профессиональной деятельности основные системы и функции гостиничного менеджмента, методы мотивации и стимулирования персонала гостиничного предприятия, организовать работу функциональных подразделений гостиничных предприятий, организовать работу функциональных подразделений предприятий гостиничного дела, организовать работу функциональных подразделений предприятий туристской индустрии и гостиничного дела Имеет практический опыт: гостиничного менеджмента, стратегии и тактики гостиничной деятельности, организации и координации работы исполнителей, стимулирования и контроля профессиональной деятельности, корпоративных отношений и осуществления организационно-управленческой деятельности на гостиничном предприятии, проектирования организационных отношений и осуществления организационно-управленческой деятельности в гостиничном деле, проектирования организационных отношений и осуществления организационно-управленческой деятельности в туристской индустрии и гостиничном деле</p>
<p>Производственная практика, проектно-технологическая практика (6 семестр)</p>	<p>Знает: нормативную базу для проведения экспертизы по подтверждению соответствия средств размещения системе классификации гостиниц и иных средств размещения в РФ, структуру и содержание гостиничных услуг, программ гостиничного обслуживания в зависимости от категории гостиничного предприятия, понятие, методы и средства продвижения гостиничного продукта с</p>

	<p>использованием современных технологий, технологические приемы и методы социального взаимодействия при разработке и реализации гостиничного продукта, технологию формирования гостиничного продукта или конкретной услуги, запросы, потребности и ключевые ценности основных категорий потребителей гостиничных услуг Умеет: проводить оценку категории номерного фонда и инфраструктуры гостиничного предприятия на соответствие системе классификации гостиниц и иных средств размещения в РФ, обеспечивать рациональную организацию технологических процессов в структурных подразделениях гостиничного предприятия, использовать методы и средства продвижения гостиничного продукта с использованием современных технологий, разрабатывать программы гостиничного обслуживания в зависимости от категории гостиничного предприятия, в процессе разработки гостиничного продукта или конкретной услуги обеспечивать рациональную организацию технологических процессов, разрабатывать внутренние стандарты обслуживания потребителя гостиничных услуг Имеет практический опыт: проведения экспертизы по подтверждению соответствия средств размещения системе классификации гостиниц и иных средств размещения в РФ, решения практических задач, связанных с организацией оказания гостиничных услуг потребителю, продвижения и продажи гостиничного продукта или отдельных услуг с использованием информационных технологий, осуществления профессиональной деятельности при разработке программ гостиничного обслуживания в зависимости от категории гостиничного предприятия, формировать гостиничный продукт или конкретную услугу согласно запросам потребителя, разработки, обоснования и внедрения внутренних стандартов обслуживания на гостиничном предприятии</p>
<p>Производственная практика, сервисная практика (4 семестр)</p>	<p>Знает: основные технологические циклы и процессы обслуживания на предприятиях гостиничной индустрии, основные принципы организации коллективного труда, основы корпоративной культуры и культуры межличностного общения на гостиничном предприятии, основные принципы организации коллективного труда, основы корпоративной культуры и культуры межличностного общения на предприятии гостиничной индустрии, технику безопасности на конкретном предприятии и внутренние стандарты предприятия для обслуживания потребителя, структуру и содержание гостиничного продукта; виды</p>

	<p>гостиничных услуг, понятие, методы и средства продвижения гостиничного продукта с использованием современных технологий Умеет: анализировать условия деятельности при разработке гостиничного продукта, общения с клиентами; осуществлять командный процесс обслуживания потребителей гостиничных услуг, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в процессе обслуживания потребителя, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в процессе обслуживания потребителя, выявлять проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте и указывать их в отчете по практике, предлагать мероприятия по решению проблем, организовывать профессиональную деятельность отдельных служб гостиничного предприятия согласно запросам потребителя, использовать методы и средства продвижения гостиничного продукта с использованием современных технологий Имеет практический опыт: реализации технологического цикла обслуживания потребителей на основе клиенториентированных технологий, выполнения квалификационных требований, должностных инструкций и норм корпоративной культуры гостиничных предприятий, выполнения квалификационных требований, должностных инструкций и норм корпоративной культуры предприятий гостиничной индустрии, безопасного обслуживания потребителя, на основе международных и российских нормативно-правовых актов, и внутренних стандартов предприятия, решения практических задач, связанных с организацией предоставления услуг потребителю, продвижения и продажи гостиничного продукта и отдельных услуг с использованием информационных технологий</p>
--	--

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., 36,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	32	32
Лекции (Л)	16	16

Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	35,75	35,75
с применением дистанционных образовательных технологий	0	
Проведение оценки социально-психологического климата коллектива	25,75	25.75
Подготовка к зачету	10	10
Консультации и промежуточная аттестация	4,25	4,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

## 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Основы управления персоналом	32	16	16	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Кадровое планирование. Управление по целям (Management by Objectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO. Принципы установления целей (SMART-принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Причины неудач и критика MBO. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду. Правила постановки плановых целей: сопоставленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес-план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен.	4
2	1	Технология найма, отбора и приема персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Принципы набора и отбора персонала. Задачи, исполнители и проблемы набора и отбора персонала. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторы набора и отбора персонала. Варианты набора и отбора персонала. Цель и задачи набора персонала. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение; обращения в институты и другие учебные заведения; государственные агентства занятости; частные агентства по трудоустройству и по подбору персонала; Интернет; обращение к «охотникам за головами», ярмарки вакансий; обращение в общественные профессиональные организации. Учет интересов и действий кандидатов. Обеспечение соответствия кандидата и организации на этапе набора. Этапы и методы	2

		отбора персонала: анализ заявительных документов; со-беседование; тестирование, профиспытание. Другие методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме. Высвобождение персонала.	
3	1	Профориентация и трудовая адаптация персонала. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы. Организация управления профориентацией персонала. Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации. Организационный механизм управления процессом адаптации персонала. Структурные элементы организации трудовой адаптации. Технология процесса управления адаптацией. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности	2
4	1	Обучение и развитие персонала. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения (переподготовки и повышения квалификации) персонала в организации. Особенности обучения взрослых. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала. Этапы обучения. Анализ потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников. Разработка и предоставление обучения: определение целей обучения, определение содержания обучения. Принципы обучения. Методы обучения: ротация труда, ученичество (наставничество), производственное обучение, лекция, семинар, мозговые атаки, видеотренинг, дистанционное (электронное) обучение, разбор ситуаций, ролевая игра. Выбор метода обучения. Оценка результатов обучения.	2
5	1	Аттестация и деловая оценка персонала. Сущность аттестации и деловой оценки персонала. Цели оценки. Место оценки в системе управления персоналом Основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала. Организация процедуры текущей, периодической оценки персонала. Объекты и субъекты деловой оценки. Группировка, отбор и содержание показателей оценки. Методы оценивания персонала: оценка с использованием стандартов и нормативов, оценка на основании письменных характеристик, метод шкалирования, методы ранжирования, метод заданного распределения, метод альтернативных характеристик, оценка с использованием показателей управления по целям. Методология оценки на 360 градусов. Ошибки оценивания и их преодоление. Сопротивление проведению оценки работы персонала и пути его преодоления.	2
6	1	Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением, работа с кадровым резервом. Понятия профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьеры, их содержание. Практические примеры управления карьерой на отечественных и зарубежных предприятиях. Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала. Сущность служебно-профессионального продвижения работника. Этапы служебно-профессионального продвижения. Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы по формированию кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым резервом.	2
7	1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Сущность мотивации персонала. Первоначальные концепции мотивации: политика	2

		<p>кнута и пряника, “школа научного управления”, “теория человеческих отношений”. Современные теории мотивации. основополагающие понятия мотивации. Система мотивации сотрудников, нормы взаимоотношений руководителей и подчиненных. Корпоративная культура как способ формирования единства целей, взглядов и оценок на деятельность предприятия туристской индустрии, отношение к качеству производимых услуг, выражений гостеприимства к клиентам. Сущность содержательных теорий мотивации. Теория мотивации Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора. Теория потребностей Мак Клеелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Особенности процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Концепции повышения внутренней мотивации. Этапы развития современных теорий труда. Методы “усовершенствования” тейлоризма. Основные современные концепции организации труда: концепция “обогащения труда” Ф.Герцберга, теория качества трудовой жизни Хакмана-Олдхэма, новые формы организации коллективного труда. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул». Этапы процесса стимулирования. Условия эффективности системы стимулирования. Процедура разработки Положения о стимулировании персонала.</p>	
--	--	--	--

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	<p>Тема «Подбор и расстановка персонала управления» 1 Кадровая политика 2 Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации 3 Методы формирования кадрового состава 4 Методы поддержания работоспособности персонала 5 Планирование потребности в персонале 6 Анализ кадровой ситуации в регионе 7 Анализ деятельности. Должностные инструкции Цели и задачи деловой игры Начальник службы маркетинговых исследований коммерческой фирмы через несколько дней уходит на пенсию по возрасту. Начальнику службы по работе с персоналом поручено подобрать кандидатов на замещение освобождающейся должности. В резерве кадрового департамента фирмы кандидатами на должность значились двое: зам. начальника службы Петров и главный специалист службы Антонов. Кроме того, на эту должность была предложена кандидатура специалиста другой службы – Русакова, а также – кандидатура Блинова, изъявившего желание по личным соображениям поступить на работу в фирму по рекомендации со стороны. Студентам предлагается: 1) выбрать на место уходящего на пенсию начальника службы маркетинговых исследований из четверых кандидатов наиболее подходящего; 2) обосновать свое решение на основе разработанной для данной ситуации системы оценки кандидатов по объективным критериям, характеризующим их личные и деловые качества.</p>	4
2	1	<p>Тема «Прием на работу» Цели игры Проведение деловой игры преследует следующие цели: ознакомить слушателей с элементами процесса отбора персонала; показать необходимость четкого и точного описания работы для адекватного определения требуемых характеристик сотрудника; научить определять требуемые характеристики кандидата, учитывая описание работы; научить проводить отборочное собеседование; дать представление о необходимых этапах процесса приема на работу. Краткое описание игры</p>	4

		Игра представляет собой моделирование процессов, возникающих при приеме на работу. Для этого используется ситуация, в которой оказалась одна из швейных организаций областного центра. Участники игры исполняют роли сотрудников организации, принимающих на работу, и претендентов на вакантные должности.	
3	1	Тема «Обучение и развитие персонала» 1 Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации 2 Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности 3 Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации 4 Команда как организационная форма коллективного управления 5 Этапы командообразования и методы формирования команд	2
4	1	Тема «Аттестация и деловая оценка персонала» (интерактивное практическое занятие) 1 Аттестация как форма оценки работы персонала 2 Цели аттестации 3 Эффективность аттестации 4 Процедура аттестации 5 Проведение аттестации 6 Результаты аттестации 7 Понятие и задачи деловой оценки 8 Вопросы разработки методики оценки 9 Оценка работников по результатам труда 10 Оценка работника и оплата труда 11 Особенности оценки при приеме работников и их продвижении 12 Аттестация кадров и ее процедура	4
5	1	Тема «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» Для определения типологии мотивации трудовой деятельности необходимо провести социологический опрос среди работников предприятия или подразделения и выявить ценностную ориентацию работника (коллектива), силу мотивации, направленность мотивации, направления совершенствования работы по стимулированию работников. Для решения поставленных задач необходимо: 1 Проанализировать социальную структуру персонала: 2 Выявить отношение к труду 3 Определить тип, силу и направленность мотивации работников под-разделения 4 Выявить направления работы по мотивации труда	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Проведение оценки социально-психологического климата коллектива	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2017. — 392 с. — ISBN 978-5-394-02048-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93387">https://e.lanbook.com/book/93387</a> (дата обращения: 30.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст :	8	25,75

	электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a> (дата обращения: 30.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.		
Подготовка к зачету	<p>Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2017. — 392 с. — ISBN 978-5-394-02048-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93387">https://e.lanbook.com/book/93387</a> (дата обращения: 30.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a> (дата обращения: 30.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>	8	10

## 6. Текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-мestr	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	8	Текущий контроль	Подбор и расстановка персонала управления	1	28	Баллы начисляются в соответствии с критериями: оценка эффективности участников в игре (максимум 6 баллов); эффективность сформулированного участниками решения (максимум 9 баллов); межгрупповое взаимодействие (максимум 5 баллов); личностные качества участников (максимум 8 баллов)	зачет
2	8	Текущий контроль	Прием на работу	1	28	Баллы начисляются в соответствии с критериями: оценка эффективности участников в игре (максимум 6 баллов); эффективность сформулированного участниками решения (максимум 9 баллов); межгрупповое взаимодействие (максимум 5 баллов); личностные качества участников (максимум 8 баллов)	зачет



3	8	Текущий контроль	Обучение и развитие персонала	1	27	<p>Название критерия - Оцениваемые параметры</p> <p>Тема презентации Соответствие темы программе учебного предмета, раздела - 1-2 балла</p> <p>Содержание - Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания - 11 баллов</p> <p>Подбор информации для создания презентации - Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д. - 2 балла</p> <p>Подача материала презентации - Тематическая последовательность</p> <p>Структура по принципу «проблема-решение» - 4 балла</p> <p>Логика и переходы во время проекта – презентации - От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому</p> <p>Гиперссылки - 2 балла</p> <p>Заключение - Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления</p> <p>Выводы Короткое и запоминающееся высказывание в конце - 3 балла</p> <p>Дизайн презентации - Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации - 1 балл</p> <p>Техническая часть - Грамматика Наличие ошибок правописания и опечаток - 1 балл</p> <p>Список использованных источников - Наличие Оформление в соответствии со стандартом - 1 балл</p>	зачет
4	8	Текущий контроль	Аттестация и деловая оценка персонала	1	5	<p>«Отлично» - студент ясно представляет себе роль участника игры, предлагает альтернативные варианты решений, включается в процесс моделирования деятельности, взаимодействует с широким кругом участников;</p> <p>«Хорошо» - студент ясно видит свою роль в игре, но не расширяет зону деятельности, избегает конфликтов и эмоционального напряжения, замыкается на узком направлении в различных видах деятельности;</p> <p>«Удовлетворительно» - студент не участвует в коллективной выработке решений участниками игры, делает ошибки в принятии решений, ведет себя</p>	зачет

						недостаточно этично по отношению к другим участникам деловой игры; «Неудовлетворительно» - студент не желает участвовать деловой игре, не умеет вступать в коммуникацию, ведет себя неэтично по отношению к другим участникам игры.	
5	8	Текущий контроль	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	1	27	<p>Название критерия - Оцениваемые параметры</p> <p>Тема презентации Соответствие темы программе учебного предмета, раздела - 1-2 балла</p> <p>Содержание - Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания - 11 баллов</p> <p>Подбор информации для создания презентации - Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д. - 2 балла</p> <p>Подача материала презентации - Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение» - 4 балла</p> <p>Логика и переходы во время проекта – презентации - От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки - 2 балла</p> <p>Заключение - Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Короткое и запоминающееся высказывание в конце - 3 балла</p> <p>Дизайн презентации - Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации - 1 балл</p> <p>Техническая часть - Грамматика Наличие ошибок правописания и опечаток - 1 балл</p> <p>Список использованных источников - Наличие Оформление в соответствии со стандартом - 1 балл</p>	зачет
6	8	Текущий контроль	Анкетирование персонала и обработка результатов	1	27	<p>Название критерия - Оцениваемые параметры</p> <p>Тема презентации Соответствие темы программе учебного предмета, раздела - 1-2 балла</p> <p>Содержание - Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык</p>	зачет

					<p>изложения материала понятен аудитории  Актуальность, точность и полезность содержания - 11 баллов  Подбор информации для создания презентации - Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д. - 2 балла  Подача материала презентации - Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение» - 4 балла  Логика и переходы во время проекта – презентации - От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому  Гиперссылки - 2 балла  Заключение - Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления  Выводы Короткое и запоминающееся высказывание в конце - 3 балла  Дизайн презентации - Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации - 1 балл  Техническая часть - Грамматика Наличие ошибок правописания и опечаток - 1 балл  Список использованных источников - Наличие Оформление в соответствии со стандартом - 1 балл  Количество набранных баллов Оценка  От 27 баллов до 20 баллов 5 отлично  От 19 баллов до 15 баллов 4 хорошо  От 14 до 8 баллов 3 удовлетворительно  От 7 баллов 2 неудовлетворительно</p>		
7	8	Промежуточная аттестация	тестирование	-	40	<p>На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...100 % не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %</p>	зачет

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации. При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...100 % не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

### 6.3. Оценочные материалы

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ						
		1	2	3	4	5	6	7
УК-3	Знает: элементы и характеристики управленческой культуры, новации к построению управленческого взаимодействия в коллективе		+	+	+			+
УК-3	Умеет: обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом технологических новаций, применять коммуникативные техники и технологии делового общения персонала	+	+		+			
УК-3	Имеет практический опыт: диагностики психотипов работников гостиничного комплекса, формирования профиля управленческой культуры персонала в гостиничном бизнесе					+		+
ПК-5	Знает: основные теории мотиваций, используемые при создании корпоративной культуры		+	+			+	+
ПК-5	Умеет: описывать индивидуальные мотивации человека и вопросы управления персоналом	+	+				+	+
ПК-5	Имеет практический опыт: управления основными функциональными подразделениями гостиницы, используя теории мотивации и корпоративные стандарты						+	+

Фонды оценочных средств по каждому контрольному мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Макринова, Е. И. Управление персоналом в гостиничном менеджменте Текст учеб. пособие для бакалавров вузов по направлению 101199.62 "Гостиничное дело" Е. И. Макринова, А. Г. Васильев, А. С. Васильева. - СПб.: Троицкий мост, 2013. - 206 с. ил.

2. Управление персоналом деловой журн. АОЗТ "Бизнес-Школа "Интел-Синтез" журнал. - М., 1996-

#### б) дополнительная литература:

1. Аверин, А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации Учеб. пособие А. Н. Аверин; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - 2-е изд. - М.: РАГС, 2005. - 221,[1] с.

2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Текст учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 445, [1] с. ил.

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение Текст учебник для вузов по направлению "Менеджмент" Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 561 с. ил., табл., портр.

4. Фрейнкина, И. А. ЮУрГУ Управление персоналом Текст практикум для магистрантов направления 100400 "Туризм" И. А. Фрейнкина ; Урал. гос. ун-т физ. культуры, Каф. Туризм и сервис. - Челябинск: Уральская академия, 2013. - 58, [1] с. табл.

*в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

1. Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами
2. Кадровое дело: практический журнал по работе с персоналом
3. Мотивация и оплата труда: ежеквартальный журнал
4. Проблемы теории и практики управления: международный журнал
5. Управление персоналом: деловой журнал
6. Менеджмент в России и за рубежом
7. Справочник по управлению персоналом: журнал российской HR-практики
8. Справочник кадровика: журнал руководителя кадровой службы

*г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. Пособие для подготовки к зачету

*из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

### **Электронная учебно-методическая документация**

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2017. — 392 с. — ISBN 978-5-394-02048-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93387">https://e.lanbook.com/book/93387</a> (дата обращения: 30.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a> (дата обращения: 30.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	504 (7Р)	1. Мультимедийный проектор - 1 шт., экран - 1 шт., компьютер - 1 шт. акустическая система - 1 шт. 2. Доска - 1 шт., шкаф для документов - 3 шт. 3. Рабочее место преподавателя - 1 место
Практические занятия и семинары	504 (7Р)	1. Мультимедийный проектор - 1 шт., экран - 1 шт., компьютер - 1 шт. акустическая система - 1 шт. 2. Доска - 1 шт., шкаф для документов - 3 шт. 3. Рабочее место преподавателя - 1 место