

Министерство образования и науки Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

Утверждено
на заседании совета факультета «Высшая
школа спортивной и туристской индустрии»
протокол № 2 от 22 ноября 2012 г.

Председатель совета проф.

Т.А.Воронова



Факультет «Высшая школа спортивной и туристской индустрии»

Кафедра гостиничного и туристического бизнеса

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Управление человеческими ресурсами в
индустрии гостеприимства**

Направление подготовки: 100400 – «Туризм»

Профиль подготовки: общего профиля

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Москва - 2012

Составитель: к.э.н., доц. Никольская В.В., ст. препод. Колосова Е.В.

Рецензенты: к.э.н. А.С.Акиндинов, генеральный директор ОАО «ИНФА-ОТЕЛЬ»
к.э.н., доц. кафедры маркетинга ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В.Плеханова»
Ж.Б. Мусатова

«Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства», как учебная дисциплина относится блоку БЗ.

Рабочая программа включает перечень компетенций, тем с указанием объема аудиторных занятий и самостоятельной работы, краткое содержание курса, перечень основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов, формы текущего и промежуточного контроля знаний студентов. Указаны рекомендуемые педагогические методы обучения и формы организации занятий, приведены вопросы для самоконтроля, примерный перечень заданий для самостоятельной работы студентов.

Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВПО по направлению 100400 – «Туризм».

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры гостиничного и туристического бизнеса протокол № 2 от «4» сентября 2012 г.

Заведующий кафедрой



Попов Л.А.

Рабочая программа с дополнениями и изменениями утверждена на заседании кафедры гостиничного и туристического бизнеса

протокол № 14 от «15» февраля 2013 г.

Заведующий кафедрой

Л.А. Попов

Одобрено советом факультета гостинично-ресторанной, туристической и спортивной индустрии

протокол № 6 от «25» марта 2013 г.

Председатель

Т.А. Воронова

Рабочая программа с дополнениями и изменениями утверждена на заседании кафедры гостиничного и туристического бизнеса

протокол № 22 от «3» июня 2014 г.

Заведующий кафедрой

Л.А. Попов

Одобрено советом факультета гостинично-ресторанной, туристической и спортивной индустрии

протокол № 9 от «27» июня 2014 г.

Председатель

Т.А. Воронова

Рабочая программа с дополнениями и изменениями утверждена на заседании кафедры гостиничного и туристического бизнеса

протокол № ____ от « ____ » _____ 2015 г.

Заведующий кафедрой

Л.А. Попов

Одобрено советом факультета гостинично-ресторанной, туристической и спортивной индустрии

протокол № ____ от « ____ » _____ 2015 г.

Председатель

Т.А. Воронова

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	6
Цель дисциплины.....	6
Учебные задачи дисциплины.....	6
Место дисциплины в структуре ОПП ВПО	6
Требования к результатам освоения содержания дисциплины.....	6
II. Содержание программы учебной дисциплины.....	8
Содержание разделов дисциплины.....	8
Обеспечение содержания дисциплины	32
III. Образовательные технологии.....	38
IV. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.....	39
Рекомендуемая литература.....	39
Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов).....	40
V. Оценочные средства.....	41
Примеры тестов для контроля знаний.....	41
VI. Тематический план изучения дисциплины.....	43
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	45
Приложение 1.....	45
Приложение 2.....	50
Приложение 3.....	51

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель дисциплины

Целью учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» является:

1. дать будущим специалистам индустрии гостеприимства комплекс теоретических и практических знаний, умений и способностей, необходимых для принятия и обоснования управленческих решений по кадровым вопросам на уровне гостиничного предприятия.

Учебные задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

1. изучить и овладеть теоретическими аспектами управления человеческими ресурсами на предприятиях индустрии гостеприимства;
2. рассмотреть и использовать основные методы управления человеческими ресурсами, отечественный и мировой опыт;
3. изучить и использовать профессиональные стандарты специалистов служб управления персоналом индустрии гостеприимства;
4. изучить и овладеть современными технологиями управления человеческими ресурсами, закономерностями формирования и развития кадрового потенциала индустрии гостеприимства;
5. изучить и понимать социально-психологические аспекты управления персоналом на предприятиях ИТ;

Место дисциплины в структуре ОПП ВПО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» относится к вариативной части профессионального цикла.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Социология», «История экономики»

Для успешного освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства», студент должен:

1. **знать:** теоретические основы психологии делового общения, коммуникативные техники и технологии делового общения в туризме;
2. **уметь:** организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом социально-культурных особенностей общения, применять коммуникативные техники и технологии делового общения;
3. **владеть:** основными коммуникативными методами и приемами делового общения в профессиональной сфере;

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как «Экономика туристской фирмы», «Планирование и прогнозирование в туризме».

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК – 1 - способность к интеллектуальному, культурному, нравственному, физическому и профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию

ОК – 2 - способность к достижению целей и критическому переосмыслению накопленного опыта

ОК – 3 - способность понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы, использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности

ПК -4 - готовность к реализации проектов в туристской индустрии

ПК – 7 - способность к работе в трудовых коллективах предприятий туристской индустрии

ПК – 8 - способность организовывать работу исполнителей, принимать управленческие решения в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства

ПК – 12 - умение организовать процесс обслуживания потребителя

В результате освоения компетенций студент должен:

1.Знать:

1.1 нормативные документы и основы трудового законодательства РФ (ПК-12);

1.2 этические и правовые нормы, регулирующие с учетом социальной политики государства (ПК-8);

1.3 методы исследования и мониторинга рынка труда (ОК-3);

2. Уметь:

2.1 планировать и определять необходимое количество персонала для работы на предприятии ИГ (ПК-4,ПК-8)

2.2. определять влияние различных факторов на развитие кадрового потенциала предприятия; (ОК-2)

2.3 разрабатывать профессиональные компетенции для всех категорий персонала предприятия ИГ; (ОК-1)

3.Уметь:

3.1 использовать методы мониторинга внешнего и внутреннего рынков труда;(ОК-3)

3.2 использовать методы разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; (ПК-4)

3.3.применять информационные технологии в области управления персоналом предприятия индустрии туризма; (ПК-4, ПК-12)

Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Рубежный контроль:

Письменный контрольный опрос.

Текущий контроль осуществляется лектором и преподавателем, ведущим практические занятия в виде: опроса по теории; решения компьютерных заданий; самостоятельных расчетно-аналитических работ, выполненных с помощью персональных компьютеров; письменных домашних заданий, написания рефератов; подготовке докладов, презентаций; промежуточных тестирований по разделам дисциплины.

Промежуточная аттестация в 7-ом семестре:

Зачет с оценкой.

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

II. Содержание программы учебной дисциплины

Содержание разделов дисциплины

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
1.	Тема 1. Эволюция взглядов на управление человеческими ресурсами	Основные различия управление кадрами к управлению человеческими ресурсами. Рост значимости человеческих ресурсов в современном производстве на предприятии индустрии гостеприимства. Стиль управления персоналом. Управление человеческими ресурсами: характерные черты в ИГ. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. (экономический, организационный, гуманистический подход к концепции управление человеческими ресурсами).	ОК – 1 ОК- 2	знать: особенности социальной политики российского государства, действие социальных стандартов, направленных на качество жизни; методы саморегуляции психических состояний; уметь: применять социальные обязательства в профессиональной сфере на основе их ресурсного обеспечения, анализировать детерминанты, сущность и тенденции современной социокультурной среды; владеть: основами формирования социальных отношений в обществе, методами анализа причинно-следственных связей социально-политических процессов и явлений, способностью осознавать ответственность перед страной и нацией за свою социальную и нравственную позицию, умением использовать исторический опыт, национальное и мировое культурное наследие в профессиональной деятельности и личностном развитии; знать: сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философских знаний, функции философии и методы философских исследований, философские персоналии и специфику философских направлений, сущность, терминологию и структуру процесса	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>мышления, функции и методы социально-экономических исследований; теоретические основы, закономерности развития отрасли;</p> <p>уметь: анализировать гражданскую и мировоззренческую позицию в обществе, формировать и совершенствовать свои и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности, проводить анализ основных показателей с применением методов социального и экономического анализа, моделировать и прогнозировать результаты деятельности;</p> <p>владеть: методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа проблем общества, системным мышлением, методами социально-экономических исследований, приемами и методами анализа проблем и явлений;</p>	
2.	Тема 2. Методы построения системы управления человеческими ресурсами	Управление персоналом как система. Общие понятия. Цели системы управления персоналом. Сущность управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом. Свойства системы управления персоналом. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом. Анализ методов управления человеческими ресурсами на предприятии ИГ.	ПК-7	<p>знать: теоретические основы психологии делового общения, коммуникативные техники и технологии делового общения в туризме;</p> <p>уметь: организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом социально-культурных особенностей общения, применять</p>	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, интерактивная лекция

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				коммуникативные техники и технологии делового общения; владеть: основными коммуникативными методами и приемами делового общения в профессиональной сфере;	
3.	Тема 3. Кадровый потенциал – базовая компетенция предприятия ИГ	Структура кадрового потенциала предприятия ИГ. Содержание понятия потенциал работника, предприятия, общества. Качественные и количественные параметры. Особенности формирования и развития кадрового потенциала предприятия. Методы оценки и определение потребности в развитии. Теории человеческого капитала. Процесс воспроизводства человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал: понятие, сущность, виды.	ПК-4	знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме; уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме; владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности,	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;	
4.	Тема 4. Стратегии управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма	Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Современные тенденции развития стратегий управления персоналом. Классификация стратегий. Управление персоналом при различных стратегиях развития предприятия. Модели стратегического управления предприятием. Процесс реализации стратегии. Перспективы развития стратегического управления персоналом в России и за рубежом. Взаимосвязь понятий «стратегия»- «персонал». Комбинации различных вариантов стратегий. Этапы стратегического управления предприятием и персоналом. Факторы анализа внутреннего состояния организации. Факторы анализа внешней среды. Управление персоналом при различных видах стратегии предприятия (стратегии предпринимательства, стратегия прибыли, стратегия ликвидации, стратегия резкого изменения курса (кругооборота)). Совершенствование управления персоналом как объект стратегического управления. Управление компетенцией на уровне личности и на уровне предприятия.	ПК-12	знать: основные индивидуальные потребности и психофизиологические возможности человека, их взаимосвязь с социальной активностью человека, структуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов; основные классификации услуг и их характеристики, теорию обслуживания; уметь: обеспечить оптимальную инфраструктуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов; владеть: навыками оценки удовлетворенности потребителей услугами туристской индустрии, соответствия стандартов качества на предприятиях туристской индустрии требованиям нормативной документации;	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол
5.	Тема 5. Формирование кадровой политики на	Кадровая политика предприятия: понятие, сущность, основные элементы. Особенность	ПК-7 ПК-8	знать: теоретические основы психологии делового общения, коммуникативные	лекции; семинарские занятия, домашние

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
	предприятия ИГ	кадровой политики предприятия на современном этапе. Типы власти. Стиль руководства, философия предприятия ИГ, Правила трудового распорядка, коллективный договор – отражение кадровой политики. Типы кадровой политики. Цели предприятия и концепция кадровой политики. Связь стратегии развития предприятия с кадровой политикой. Формирование кадровой политики и механизм ее реализации.		техники и технологии делового общения в туризме; уметь: организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом социально-культурных особенностей общения, применять коммуникативные техники и технологии делового общения; владеть: основными коммуникативными методами и приемами делового общения в профессиональной сфере; знать: функции менеджмента, формы управления предприятиями туристской индустрии: виды управленческих решений и методы их разработки; основы управления персоналом туристского предприятия; уметь: анализировать основные теоретические и практические направления и проблемы взаимодействия предприятия туристской индустрии и потребителей (клиентов); владеть: навыками разрешения проблемных ситуаций, возникающих в ходе реализации туристского продукта, мониторинга туристской индустрии;	задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, интерактивная лекция
6.	Тема 6. Состав и структура службы управления персоналом и ее нормативно-методическое обеспечение	Миссия и цели кадровых служб. Функции и задачи службы персонала. Структура и профессиональный состав службы управления персоналом. Техническая документация, необходимая для эффективного управления персоналом.	ПК-12	знать: основные индивидуальные потребности и психофизиологические возможности человека, их взаимосвязь с социальной активностью человека, структуру обслуживания с учетом природных и социальных	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		Механизмы реализации целей и задач кадровых служб. Показатели эффективности и критерии оценки службы управления персоналом.		факторов; основные классификации услуг и их характеристики, теорию обслуживания; уметь: обеспечить оптимальную инфраструктуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов; владеть: навыками оценки удовлетворенности потребителей услугами туристской индустрии, соответствия стандартов качества на предприятиях туристской индустрии требованиям нормативной документации;	се задание, круглый стол
7.	Тема 7. Оценка эффективности службы управления персоналом	Оценка эффективности системы управления, основанная на анализе результатов деятельности (соотношение расходов на содержание службы и реализацию кадровых мероприятий с результатами работы предприятия). Показатели степени удовлетворенности работников. Удовлетворенность работой в данной организации. Удовлетворенность деятельностью службы управления персоналом. Показатели степени укомплектованности кадрового состава (соответствие количественных и качественных показателей). Косвенные показатели эффективности: текучесть кадров, уровень абсентеизма, производительность труда, показатели качества услуг/продукции, уровень стабильности кадров, уровень производственного травматизма и профзаболеваний). Показатели для расчета	ОК-3	знать: сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философских знаний, функции философии и методы философских исследований, философские персоналии и специфику философских направлений; уметь: анализировать гражданскую и мировоззренческую позицию в обществе, формировать и совершенствовать свои и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности; владеть: методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа проблем общества;	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, интерактивная лекция

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		эффективности принятых решений по управлению персоналом. Классификация расходов на персонал по местам их возникновения; оценка уровня их отдачи.			
8.	Тема 8. Планирование человеческих ресурсов в индустрии гостеприимства	Процесс кадрового планирования. Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. Потребность в кадрах. Общая потребность. Дополнительная потребность. Количественная и качественная характеристики потребности в персонале. Методы планирования потребности в персонале. Состав и структура кадров. Расчет общей численности. Расчет численности по категориям. Планирование потребности по нормам обслуживания. Нормы управляемости. Метод трудоемкости производственных процессов. Анализ рабочих мест и описание работы.	ПК-4	<p>знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме;</p> <p>уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме;</p> <p>владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности,</p>	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, интерактивная лекция

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;	
9.	Тема 9. Маркетинг персонала в индустрии гостеприимства	Понятие маркетинга персонала, маркетинговой концепции персонала, функции маркетинга персонала, сущность сегментации рынка труда	ОК-1 ПК-12	знать: особенности социальной политики российского государства, действие социальных стандартов, направленных на качество жизни; методы саморегуляции психических состояний; уметь: применять социальные обязательства в профессиональной сфере на основе их ресурсного обеспечения, анализировать детерминанты, сущность и тенденции современной социокультурной среды; владеть: основами формирования социальных отношений в обществе, методами анализа причинно-следственных связей социально-политических процессов и явлений, способностью осознавать ответственность перед страной и нацией за свою социальную и нравственную позицию, умением использовать исторический опыт, национальное и мировое культурное наследие в профессиональной деятельности и личностном развитии; знать: основные индивидуальные потребности и психофизиологические возможности человека, их взаимосвязь с социальной активностью	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>человека, структуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов; основные классификации услуг и их характеристики, теорию обслуживания;</p> <p>уметь: обеспечить оптимальную инфраструктуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов;</p> <p>владеть: навыками оценки удовлетворенности потребителей услугами туристской индустрии, соответствия стандартов качества на предприятиях туристской индустрии требованиям нормативной документации;</p>	
	<p>Тема 10. Набор, отбор и адаптация персонала предприятий индустрии гостеприимства</p>	<p>Политика найма. Процесс поиска кандидатов на вакантные рабочие места и должности. Реклама вакансий. Кадровые агентства. Набор, методы отбора персонала для работы на предприятии ИГ. Критерии оценки соискателей на вакансии. Карта компетенции. Анализ, описание и содержание работы (труда). Методы отбора персонала. Правовые аспекты приема на работу. Виды адаптации персонала</p>	<p>ПК-4 ПК-8</p>	<p>знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме;</p> <p>уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание</p>	<p>лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол</p>

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме;</p> <p>владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности, оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;</p> <p>знать: функции менеджмента, формы управления предприятиями туристской индустрии: виды управленческих решений и методы их разработки; основы управления персоналом туристского предприятия;</p> <p>уметь: анализировать основные теоретические и практические направления и проблемы взаимодействия предприятия туристской индустрии и потребителей (клиентов);</p> <p>владеть: навыками разрешения проблемных ситуаций, возникающих в ходе реализации туристского продукта, мониторинга туристской индустрии;</p>	

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
	Тема 11. Деловая оценка персонала предприятия индустрии гостеприимства	Понятие деловой оценки. Теоретические аспекты оценки профессиональной эффективности работников. Методы оценки. Стандарты и нормирование труда. Этапы проведения и подготовки аттестации персонала. Типичные ошибки при проведении аттестации. Традиционные методы оценки персонала. Нетрадиционные методы оценки персонала. Сравнительная характеристика методов оценки. Периодичность проведения деловой оценки. Классификация показателей деловой оценки.	ПК-7 ОК-2	знать: теоретические основы психологии делового общения, коммуникативные техники и технологии делового общения в туризме; уметь: организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом социально-культурных особенностей общения, применять коммуникативные техники и технологии делового общения; владеть: основными коммуникативными методами и приемами делового общения в профессиональной сфере; знать: сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философских знаний, функции философии и методы философских исследований, философские персоналии и специфику философских направлений, сущность, терминологию и структуру процесса мышления, функции и методы социально-экономических исследований; теоретические основы, закономерности развития отрасли; уметь: анализировать гражданскую и мировоззренческую позицию в обществе, формировать и совершенствовать свои и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности, проводить	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				анализ основных показателей с применением методов социального и экономического анализа, моделировать и прогнозировать результаты деятельности; владеть: методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа проблем общества, системным мышлением, методами социально-экономических исследований, приемами и методами анализа проблем и явлений;	
	Тема 12. Мотивация и стимулирование труда в индустрии гостеприимства	Мотивация трудовой деятельности. Мотивы и потребности. Мотивация и стимулирование. Обзор основных теорий мотивации. Теория потребностей Маслоу. Теория МакКлелланда и Герцберга; Процессуальные теории Врума и Портера-Лоулера. Теория Макгрегора (X-Y), Оучи – Z. Система мотивации. Основные функции. Нематериальная мотивация.	ОК-3 ПК-4	знать: сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философских знаний, функции философии и методы философских исследований, философские персоналии и специфику философских направлений; уметь: анализировать гражданскую и мировоззренческую позицию в обществе, формировать и совершенствовать свои и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности; владеть: методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа проблем общества; знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме;</p> <p>уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме;</p> <p>владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности, оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;</p>	

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
	Тема 13. Социальная политика на предприятии индустрии гостеприимства	Сущность социальной политики. Основные направления. Социальная структура предприятия ИТ. Социальные стратегии. Планирование социального развития. Корпоративная культура, как элемент социального развития. Социальный аудит.	ПК-12 ПК-8	<p>знать: функции менеджмента, формы управления предприятиями туристской индустрии; виды управленческих решений и методы их разработки; основы управления персоналом туристского предприятия;</p> <p>уметь: анализировать основные теоретические и практические направления и проблемы взаимодействия предприятия туристской индустрии и потребителей (клиентов);</p> <p>владеть: навыками разрешения проблемных ситуаций, возникающих в ходе реализации туристского продукта, мониторинга туристской индустрии;</p> <p>знать: основные индивидуальные потребности и психофизиологические возможности человека, их взаимосвязь с социальной активностью человека, структуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов; основные классификации услуг и их характеристики, теорию обслуживания;</p> <p>уметь: обеспечить оптимальную инфраструктуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов;</p> <p>владеть: навыками оценки удовлетворенности потребителей услугами туристской индустрии, соответствия стандартов качества на предприятиях туристской индустрии требованиям нормативной документации;</p>	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
	Тема 14. Формирование кадрового резерва на предприятии	Проблемы кадрового резерва. Сущность управления кадровым резервом. Этапы формирования кадрового резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, получение информации о деловых и личностных качествах кандидатов; формирование состава кадрового резерва кадров. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров. Порядок отбора и зачисления в группу резерва. Планирование работы с кадровым резервом.	ОК-1 ПК-4	знать: особенности социальной политики российского государства, действие социальных стандартов, направленных на качество жизни; методы саморегуляции психических состояний; уметь: применять социальные обязательства в профессиональной сфере на основе их ресурсного обеспечения, анализировать детерминанты, сущность и тенденции современной социокультурной среды; владеть: основами формирования социальных отношений в обществе, методами анализа причинно-следственных связей социально-политических процессов и явлений, способностью осознавать ответственность перед страной и нацией за свою социальную и нравственную позицию, умением использовать исторический опыт, национальное и мировое культурное наследие в профессиональной деятельности и личностном развитии; знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме;</p> <p>уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме;</p> <p>владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности, оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;</p>	

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
	Тема 15. Информационные технологии в управлении персоналом на предприятии	Понятие новых информационных технологий управления персоналом. Классификация новых информационных технологий управления персоналом. Применение новых информационных технологий при найме, отборе, приеме, оценке, адаптации, обучении, управлении карьерой, мотивации, управлении безопасностью и конфликтами и т.д. Организационные формы построения систем автоматизированной обработки информации системы управления персоналом предприятия ИГ. Системы автоматизированной обработки информации по труду и кадрам на предприятиях ИГ.	ПК-4 ПК-8	знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме; уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме; владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности, оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>знать: функции менеджмента, формы управления предприятиями туристской индустрии: виды управленческих решений и методы их разработки; основы управления персоналом туристского предприятия;</p> <p>уметь: анализировать основные теоретические и практические направления и проблемы взаимодействия предприятия туристской индустрии и потребителей (клиентов);</p> <p>владеть: навыками разрешения проблемных ситуаций, возникающих в ходе реализации туристского продукта, мониторинга туристской индустрии;</p>	
	<p>Тема 16. Профессиональная подготовка специалистов ИГ с учетом международных стандартов</p>	<p>Общие подходы к стандартизации подготовки специалистов для отечественной индустрии гостеприимства: международный опыт, национальная практика. Система многоуровневой профессиональной подготовки выпускников для индустрии гостеприимства. Болонский процесс и новые государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования подготовки специалистов для индустрии гостеприимства. Пути совершенствования учебного процесса по подготовке специалистов – взгляд разных точек зрения (Государство-ВУЗ-Отель-Студент). Компоненты качества профессиональной подготовки специалистов отрасли. Направления обеспечения качества профессионального</p>	<p>ПК-4 ОК-3</p>	<p>знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме;</p> <p>уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру</p>	<p>лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание</p>

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		образования. Качество профессорско-преподавательского состава. Качество методического обеспечения. Качество образовательного процесса.		и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме; владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности, оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме; знать: сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философских знаний, функции философии и методы философских исследований, философские персоналии и специфику философских направлений; уметь: анализировать гражданскую и мировоззренческую позицию в обществе, формировать и совершенствовать свои и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности; владеть: методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа проблем общества;	

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
	Тема 17. Организация обучения персонала на предприятии ИГ	Цели обучения и развития персонала. Организация обучения. Виды обучения. Характеристика видов обучения. Методы и формы обучения. Процесс организации обучения. Внутрифирменное обучение персонала. Корпоративный университет. Оценка эффективности обучения. Использование зарубежного опыта по подготовке специалистов отечественной гостиничной индустрии. Особенности выбора учебных центров. Планирование затрат на обучение персонала. Стратегическая направленность обучения персонала.	ОК-2 ПК-12	знать: сущность философских категорий, терминологию философии и структуру философских знаний, функции философии и методы философских исследований, философские персоналии и специфику философских направлений, сущность, терминологию и структуру процесса мышления, функции и методы социально-экономических исследований; теоретические основы, закономерности развития отрасли; уметь: анализировать гражданскую и мировоззренческую позицию в обществе, формировать и совершенствовать свои и убеждения, переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности, проводить анализ основных показателей с применением методов социального и экономического анализа, моделировать и прогнозировать результаты деятельности; владеть: методами философских, исторических и культурологических исследований, приемами и методами анализа	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>проблем общества, системным мышлением, методами социально-экономических исследований, приемами и методами анализа проблем и явлений;</p> <p>знать: основные индивидуальные потребности и психофизиологические возможности человека, их взаимосвязь с социальной активностью человека, структуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов; основные классификации услуг и их характеристики, теорию обслуживания;</p> <p>уметь: обеспечить оптимальную инфраструктуру обслуживания с учетом природных и социальных факторов;</p> <p>владеть: навыками оценки удовлетворенности потребителей услугами туристской индустрии, соответствия стандартов качества на предприятиях туристской индустрии требованиям нормативной документации;</p>	
	Тема 18. Управление карьерой на предприятии индустрии гостеприимства	Карьера – как объект управления. Цель карьеры. Виды карьеры. Типология построения карьеры Этапы и стадии карьеры. Факторы, учитывающие при выборе карьеры. Управление карьерой работника. Процесс развития карьеры. Оценка эффективности процесса развития карьеры.	ПК-4 ПК-7	<p>знать: организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и</p>	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				<p>его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме;</p> <p>уметь: составлять договорную документацию для всех контрагентов туристской деятельности, компетентно определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме;</p> <p>владеть: навыками анализа и составления договорной документации; основами туроперейтинга и механизма построения взаимоотношений между туроператорами и контрагентами туристской деятельности, оперативной информацией о текущем состоянии отдельных участников туристской деятельности в России и за рубежом, навыками разработки и реализации производственных программ и стратегий в туризме;</p> <p>знать: теоретические основы психологии делового общения, коммуникативные техники и технологии делового общения в туризме;</p> <p>уметь: организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом социально-культурных особенностей общения, применять коммуникативные техники и технологии</p>	

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				делового общения; владеть: основными коммуникативными методами и приемами делового общения в профессиональной сфере;	
	Тема 19. Переподготовка и повышение квалификации персонала ИГ	Основные цели и задачи профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала предприятия ИГ. Характеристика видов обучения. Методы переподготовки на предприятии, характерные особенности. Методы переподготовки и повышения квалификации вне предприятия. Особенности переподготовки руководителей и специалистов предприятия ИГ. Современные методики обучения взрослых. Видео-курсы, тренинги, посттренинговое сопровождение.	ПК-8 ОК-1	знать: функции менеджмента, формы управления предприятиями туристской индустрии: виды управленческих решений и методы их разработки; основы управления персоналом туристского предприятия; уметь: анализировать основные теоретические и практические направления и проблемы взаимодействия предприятия туристской индустрии и потребителей (клиентов); владеть: навыками разрешения проблемных ситуаций, возникающих в ходе реализации туристского продукта, мониторинга туристской индустрии; знать: особенности социальной политики российского государства, действие социальных стандартов, направленных на качество жизни; методы саморегуляции психических состояний; уметь: применять социальные обязательства в профессиональной сфере на основе их ресурсного обеспечения, анализировать детерминанты, сущность и тенденции современной социокультурной среды; владеть: основами формирования	лекции; семинарские занятия, домашние задания; самостоятельная работа студентов, расчетно-аналитическое задание, круглый стол

№ №пп	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
				социальных отношений в обществе, методами анализа причинно-следственных связей социально-политических процессов и явлений, способностью осознавать ответственность перед страной и нацией за свою социальную и нравственную позицию, умением использовать исторический опыт, национальное и мировое культурное наследие в профессиональной деятельности и личностном развитии;	

Обеспечение содержания дисциплины

Тема 1: Эволюция взглядов на управление человеческими ресурсами

Литература: Б-1, О-4

Вопросы для самопроверки:

1. Какие факторы повлияли на эволюцию кадрового менеджмента?
2. Основные этапы развития управления персоналом.
3. Обоснуйте отличия в подходах «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
4. Дайте характеристику этапов развития управления персоналом в двадцатом веке.

Задания для самостоятельной работы

1. Значение курса «Управление человеческими ресурсами на предприятии ИГ».
2. Развитие подходов к управлению человеческими ресурсами: управленческий, гуманистический, корпоративный.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Персонал - основной объект управления.
2. Английский, американский, японский и российский опыт формирования философии управления персоналом.

Тема 2: Методы построения системы управления человеческими ресурсами

Литература: Б-1, О-1

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение системы управления персоналом.
2. Какие подсистемы СУП выделяют?
3. Что такое кадровое обеспечение СУП?
4. Назовите методы управления персоналом.
5. Место системы управления персоналом в системе управления предприятием.

Задания для самостоятельной работы

1. Методы построения и совершенствования СУП на предприятии ИГ?
2. Проектирование функций системы управления персоналом.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Особенности нормативно-правового обеспечения СУП современной организации.
2. Регулирование трудовых отношений в условиях перехода к рынку.
3. Требования к СУП на основе обобщения зарубежного и отечественного опыта.

Тема 3. Кадровый потенциал – базовая компетенция предприятия индустрии гостеприимства (ИГ)

Литература: Б-1, О-4

Вопросы для самопроверки:

1. В чем сущность и основные отличия потенциала работника и кадрового потенциала предприятия?
2. Назовите основные принципы управления кадровым потенциалом.
3. Назовите качественные и количественные характеристики кадрового потенциала предприятия.
4. Перечислите основные методы оценки трудового потенциала.

Задания для самостоятельной работы

1. Исторические корни теории человеческого капитала.
2. Цикл воспроизводства человеческого капитала.
3. Направления развития кадрового потенциала предприятий ИГ в условиях рыночной экономики;

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Проблемы формирования кадрового потенциала предприятия ИГ и Т.

Тема 4: Стратегия управления человеческими ресурсами

Литература: Б-1, О-4

Вопросы для самопроверки:

1. В чем сущность и преимущества стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии ИГ?
2. Назовите основные цели и направления анализа внешней и внутренней среды организации.
3. Назовите основные методы разработки и реализации стратегии.

Задания для самостоятельной работы

1. Перспективы развития стратегического управления персоналом
2. Формирование эффективной организационной культуры в рамках стратегического управления персоналом.

Тема 5. Формирование кадровой политики на предприятии индустрии гостеприимства (ИГ)

Литература: Б-1, О-2

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите виды кадровой политики на разных этапах развития предприятия.
2. Обоснуйте взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия.
3. Назовите требования к разработке и реализации кадровой политики предприятия ИГиТ.

Задания для самостоятельной работы

4. В чем состоит сущность современной кадровой политики?
5. Дайте сравнительную характеристику типов кадровой политики.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Кадровая политика малых предприятий ИГ.
2. Инновационная кадровая политика.
3. Концептуальная модель кадровой политики.

Тема 6: Состав и структура службы управления персоналом и ее нормативно-методическое обеспечение

Литература: Б-1

Вопросы для самопроверки:

1. Какие направления работы осуществляет служба управления персоналом?
2. Перечислите основные задачи и функции службы управления персоналом.
3. Перечислите должностные обязанности менеджера по персоналу, менеджера по обучению, менеджера по социальному обеспечению.
4. Нормативная численность работников службы управления персоналом, необходимых для выполнения всех работ по комплектованию предприятия кадрами, учету кадров, обучению, социальному обеспечению.

Задания для самостоятельной работы

Проблемы реформирования службы по управлению персоналом.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. взаимосвязь функций службы управления персоналом и ее организационной структуры
2. Порядок создания службы управления персоналом.
3. необходимость специализации внутри подразделений по управлению персоналом.

Тема 7: Оценка эффективности службы управления персоналом

Литература: Б-1, О-2

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте характеристику затрат на персонал.
2. Как рассчитывается экономическая эффективность управления персоналом?
3. Раскройте сущность социальной эффективности управления персоналом.

Задания для самостоятельной работы

1. Какие косвенные показатели берутся во внимание при расчете социальной эффективности?
2. Что такое лояльность персонала?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Пути повышения эффективности службы управления персоналом на предприятии ИГ
2. Повышение личной компетентности руководителя службы управления персоналом
3. Кадровые проблемы в гостиничном бизнесе.

Тема 8: Планирование человеческих ресурсов

Литература: О-2, О-3

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите факторы, влияющие на потребность в персонале.
2. Что означает качественная и количественная потребность в персонале?
3. Перечислите основные цели и задачи кадрового планирования.

Задания для самостоятельной работы

1. Опишите основные методы планирования потребности в персонале.
2. Какие нормы обслуживания учитывают при определении потребности в персонале?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Как можно определить численность административно-управленческого персонала?
2. Какие затраты, связанные с персоналом могут возникнуть на предприятии?
3. Основные задачи при найме работников.

Тема 9: Маркетинг персонала

Литература: О-4

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение маркетингу персонала.
2. Что представляет собой маркетинговая концепция управления персоналом?
3. Назовите основные функции маркетинга персонала.

Задания для самостоятельной работы

1. В чем сущность сегментирования рынка труда?

2. Охарактеризуйте факторы, определяющие направления маркетинговой деятельности в области персонала.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Формирование имиджа предприятия – работодателя на рынке труда.
2. Новые требования к персоналу для работы на гостиничном предприятии.
3. Главные направления изучения рынка труда.

Тема 10. Набор, отбор и адаптация персонала на предприятии ИГ.

Литература: Б-1, О-4

Вопросы для самопроверки:

1. Какие методы поиска, отбора и найма персонала используют службы управления персоналом в ИГ?
2. Назовите критерии оценки кандидатов для работы на предприятии ИГ?

Задания для самостоятельной работы

1. Поясните назначение и содержание описание работы (рабочего места)
2. Как можно минимизировать ошибки, возникающие при найме персонала?
3. Назовите основные методы отбора персонала. Определите их достоинства и недостатки

Тематика рефератов, докладов, эссе

Разработка профиля требований к рабочему месту (должности)

Назначение анализа и описания работы.

Порядок расторжения трудовых договоров.

Тема 11. Деловая оценка персонала предприятия индустрии туризма (ИГ)

Литература: О-1

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение оценке персонала и каковы ее цели?
2. Кто может выступать субъектом оценки?
3. Назовите факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников.

Задания для самостоятельной работы

1. Какова цель и порядок проведения аттестации?
2. Дайте сравнительную характеристику всех изученных методов оценки работников?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. В чем состоят методы нормирования и каковы условия их успешного применения
2. Как применяется управления по целям и каковы его основные составляющие

Тема 12. Мотивация и стимулирование труда

Литература: Б-1, О-1

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность мотивации персонала как функции менеджмента. Понятие мотива.
2. Механизм мотивации. Мотив и стимул.
3. Основные теории мотивации, их практическое значение. В чем разница между работниками, описываемыми Х-, -У, Z теориями?

Задания для самостоятельной работы

1. Объясните сущность модели мотивации поведения человека в пирамиде Маслоу.
2. Каковы направления совершенствования мотивации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Разработка модели мотивационного профиля персонала.
2. Каковы основные направления социальной мотивации персонала предприятия?

Тема 13. Социальная политика на предприятии ИГ

Литература: О-4

Вопросы для самопроверки:

1. Роль социальной политики в повышении эффективности использования человеческих ресурсов.
2. Дайте определение корпоративной культуре и обоснуйте ее связь с социальным развитием.

Задания для самостоятельной работы

1. Как социальная политика повышает эффективность использования персонала?
2. Назовите основные направления программы социального развития на предприятии.
3. В чем различие между социальным управлением и социальным партнерством?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Основные этапы проведения социального аудита на предприятии ИГ
2. Система материального стимулирования персонала.
3. Формирование корпоративной структуры на предприятии ИГ.

Тема 14. Формирование кадрового резерва на предприятии индустрии туризма (ИГ)

Литература: О-4

Вопросы для самопроверки:

1. Назовите этапы формирования кадрового резерва.
2. Какие критерии используют при подборе кандидатов в резерв.
3. Проведите сравнительный анализ источников формирования кадрового резерва.

Задания для самостоятельной работы

1. Формирование корпоративной структуры на предприятии ИГ.

Тема 15. Информационные технологии управления персоналом

Литература: О-1

Тематика рефератов, докладов, эссе

Роль информационных кадровых технологий в управлении персоналом.

Тема 16. Профессиональная подготовка специалистов ИГ с учетом международных стандартов

Литература: Б-1, О-2

Вопросы для самопроверки:

1. Какие причины могут сделать обучение необходимым?
2. Назовите основные виды, формы и методы обучения персонала.

Задания для самостоятельной работы

3. Перечислите основные цели и задачи внутрифирменного обучения персонала.
4. В чем основное отличие переподготовки персонала и повышения квалификации?
5. Как оценить эффективность обучения персонала?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Обучающая организация: сущность и проблемы создания.
2. Анализ мирового опыта подготовки специалистов для ИГ.
3. Проблемы профессиональной подготовки специалистов для работы на предприятиях ИГ.

Тема 17. Организация обучения и развития персонала на предприятии ИГ

Литература: Б-1

Вопросы для самопроверки:

1. Как определить потребность в обучении персонала на предприятии ИГ?
2. Перечислите основные этапы организации обучения персонала на предприятии ИГ и Т.
3. Какие функции у отдела обучения персонала на предприятии ИГ?
4. Что такое система непрерывного обучения персонала?
5. Назовите проблемы профессиональной подготовки персонала?

Задания для самостоятельной работы

1. Разработать концепцию обучения персонала на предприятии ИГ.
2. Что такое корпоративный учебный центр?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Разработать план обучения контактного персонала гостиничного предприятия.
2. Разработать план обучения топ-менеджеров гостиничного предприятия.

Тема 18. Управление карьерой на предприятии ИГ

Литература: Б-1

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение понятию карьера, основная цель.
2. Перечислите основные этапы карьеры.
3. Назовите стандартные и новые условия карьеры.
4. Перечислите возможные пути развития карьеры.
5. Какие цели преследует процесс управления карьерой?

Задания для самостоятельной работы

1. Карьера и мотивация.
2. Особенности формирования управленческой карьеры в России.
3. Болонская система профессиональной подготовки специалистов для ИГ.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Типология построения карьеры на предприятиях ИГ (на примере конкретной должности)
2. Оценка эффективности процесса карьерного роста

Тема 19. Переподготовка и повышение квалификации персонала в индустрии туризма (ИГ)

Литература: О-4

Вопросы для самопроверки:

1. В чем различие переподготовки и повышения квалификации специалистов отрасли?
2. Перечислите учебные программы переподготовки и повышения квалификации наиболее важные для организации эффективной работы персонала предприятия ИГиТ.
3. Какие методы профессиональной переподготовки и повышения квалификации наиболее эффективные?
4. В чем особенность выбора учебных центров переподготовки и повышения квалификации?

Задания для самостоятельной работы

1. Содержание форм и методов обучения на рабочем месте, вне рабочего места.
2. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала.

Тематика рефератов, докладов, эссе

Причины переподготовки и повышения квалификации контактного персонала предприятия ИГ.

III. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» используются следующие образовательные технологии:

Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- выполнение домашних заданий;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение указанных выше домашних заданий, работа с литературой;
- расчетно-аналитические задания

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- Интерактивная лекция
- Круглый стол

IV. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Рекомендуемая литература

Базовая литература

1. Попов Л.А. Никольская Е.Ю. Организация обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства, М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2010

Основная литература

1. Управление персоналом организации / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2011.
2. Лайко М.Ю. Никольская Е.Ю., Стратегическое управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства, М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2010
3. Управление персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства в условиях кризиса : учеб. пособие / Л. А. Попов, Е. Ю. Никольская. – М. : ГОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2010.
4. Никольская Е.Ю. Стратегии развития гостиничного комплекса (на примере г. Москвы), М.: МГИИТ, 2010.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом.-Нижний Новгород, 2010, с. 16
6. Экономика труда (социально-экономические отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2011.

Нормативно-правовые документы

1. Трудовой кодекс РФ (с внесенными изменениями 2012 г)

Дополнительная литература по дисциплине

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2011.
2. Аникеев С.Д. Политика доходов и заработной платы. М.: Классика плюс, 2012.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2010.
4. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т. Управление персоналом. Модели управления. Уч. пос. Гриф УМЦ «Проф. уч-к». М.: ЮНИТИ, 2011.
5. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2012.
6. Барышников Ю.Н. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможности его использования в России. М.: РАГС, 2010.
7. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенции. М.: Нипро, 2010.
8. Горелов Н.А. Вознаграждение работников (Компенсационный менеджмент): Учеб. пособие. – СПб.: Информационно-издательское агентство «ЛИК», 2012.

Использование Интернет-ресурсов

Агентство региональных новостей «Регионы.ру» (www.regions.ru).

Агентство экономической информации «Прайм-ТАСС» (www.prime-tass.ru).

Газета «Ведомости» (www.vedomosti.ru).

Журнал «Эксперт» (www.expert.ru).

Зарубежные СМИ о мировой экономике (www.worldeconomy.ru).

Российская газета (www.rg.ru).

РИА «Новости» (www.rian.ru).

РИА «РосБизнесКонсалтинг» (www.rbc.ru).

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

В рамках изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» не используются.

Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» обеспечена курсом лекций, заданиями для аудиторной и домашней работы в виде групповых обсуждений, творческих заданий, презентаций проекта, круглых столов, заданиями для самостоятельной работы в виде деловых ситуаций, рефератов и докладов.

V. Оценочные средства

Тематика курсовых работ

Согласно учебному плану, предусмотрена курсовая работа по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства»

Вопросы к зачету

1. Место концепции управления человеческими ресурсами в современных концепциях управления организацией.
2. Эволюция подходов к управлению персоналом (развитие представлений о человеке как социально-экономическом субъекте) на предприятиях индустрии гостеприимства и туризма.
3. Человеческий потенциал, трудовой потенциал. Модель управления трудовым потенциалом предприятия индустрии гостеприимства и туризма.
4. Человеческий капитал предприятия индустрии гостеприимства и туризма: особенности функционирования и развития.
5. Социальное действие и ожидание персонала предприятия индустрии гостеприимства и туризма. Треугольник: гость – организация – персонал. Внешний и внутренний потребитель.
6. Факторы, оказывающие влияние на работу персонала предприятия индустрии гостеприимства и туризма.
7. Основные элементы (блок-схема) управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма.
8. Взаимосвязь стратегии предприятия индустрии гостеприимства и туризма со стратегией управления персоналом предприятия. Иерархия стратегий.
9. Основные (ключевые) концепции стратегии и их учет при формировании стратегии управления человеческими ресурсами предприятия индустрии гостеприимства и туризма. Методика дерева целей для определения приоритетов развития.
10. Ключевые компетенции, корневые компетенции, ключевые факторы успеха: определение, формирование и мониторинг в процессе управления человеческими ресурсами предприятия индустрии гостеприимства и туризма.

Примеры тестов для контроля знаний

1. **Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:**
 - а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
 - б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
 - в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
 - г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
2. **Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):**
 - а - разработка стратегии управления персоналом;
 - б - работа с кадровым резервом;
 - в - переподготовка и повышение квалификации работников;
 - г - планирование и контроль деловой карьеры;
 - д - планирование и прогнозирование персонала;

е - организация трудовых отношений.

3. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

4. Трудовой потенциал - это:

а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;

в - способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

5. Формой частичной занятости персонала являются следующие (при необходимости указать несколько):

а - скользящий график;

б - переменный день;

в - очень гибкий график;

г - деление рабочего места;

д - разделение работы;

е - временный частичный найм;

ж - частичная ставка;

з - надомничество;

и - совместительство;

к - гибкое размещение рабочего места.

VI. Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Наименование разделов и тем	Аудиторные часы			Всего	Самостоятельная работа (формы, часы)	Интерактивные формы обучения	Формы текущего контроля
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы				
	Тема 1. Эволюция взглядов на управление человеческими ресурсами	1	2	-	3	4, лит.	-	Д.з. Р.а.з.
	Тема 2. Методы построения системы управления человеческими ресурсами	1	2	-	3	4, лит.,	1, И.л.	Д.з. Р.а.з.
	Тема 3. Кадровый потенциал – базовая компетенция предприятия ИГ	1	2	-	3	4, лит., д.з.	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
	Тема 4. Стратегии управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма	1	2	-	3	4, лит., д.з.	1, К.с.	Д.з. Р.а.з.
	Тема 5. Формирование кадровой политики на предприятии ИГ	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	1, И.л.,	Д.з. Р.а.з.
	Тема 6. Состав и структура службы управления персоналом и ее нормативно-методическое обеспечение	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
	Тема 7. Оценка эффективности службы управления персоналом	1	2	-	3	4, лит., д.з.	1, И.л.,	Д.з. Р.а.з.
	Тема 8. Планирование человеческих ресурсов в индустрии гостеприимства	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	1 И.л.	Д.з. Р.а.з.
	Тема 9. Маркетинг персонала в индустрии гостеприимства	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
10.	Тема 10. Набор, отбор и адаптация персонала предприятий индустрии гостеприимства	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
11.	Тема 11. Деловая оценка персонала предприятия индустрии гостеприимства	1	2	-	3	4, лит., д.з.	-	Д.з. Р.а.з.
12.	Тема 12. Мотивация и стимулирование труда в индустрии гостеприимства	1	2	-	3	4, лит., д.з.	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
13.	Тема 13. Социальная политика на предприятии индустрии гостеприимства	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	-	Д.з. Р.а.з.
14.	Тема 14. Формирование кадрового резерва на предприятии	1	2	-	3	4, лит., д.з., р.а.з.	-	Д.з. Р.а.з.

15.	Тема 15. Информационные технологии в управлении персоналом на предприятии	2	2	-	4	4, лит., д.з., р.а.з	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
16.	Тема 16. Профессиональная подготовка специалистов ИГ с учетом международных стандартов	2	2	-	4	4, лит., д.з..	-	Д.з. Р.а.з.
17.	Тема 17. Организация обучения персонала на предприятии ИГ	2	2	-	4	4, лит., д.з..	-	Д.з. Р.а.з.
18.	Тема 18. Управление карьерой на предприятии индустрии гостеприимства	2	1	-	3	4, лит., д.з..	-	Д.з. Р.а.з.
19.	Тема 19. Переподготовка и повышение квалификации персонала ИГ	2	1	-	3	4, лит., д.з..	1 К.с.	Д.з. Р.а.з.
Итого:		24	36	-	60	76	12	
КСР					8			
						-		ЗАЧЕТ
Всего по дисциплине		24	36	-	68	76	12/20 %	

№ п/п	Сокращение	Вид работы
1.	Лит	Работа с литературой
2.	Д.з.	Выполнение письменной домашней работы
3.	Р.а.з.	Расчетно-аналитическое задание
4.	К.С.	Круглый стол

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Формирование оценки по дисциплине «УЧР в индустрии гостеприимства» с использованием балльно-рейтинговой оценки работы студента¹

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом:

Виды работ	Максимальное количество баллов
Посещаемость	20
Текущий и рубежный контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен/зачет)	40
ИТОГО	100

Преподаватель в течение учебного модуля (семестра) своевременно вносит данные в специальную ведомость, в которой отражаются результаты освоения студентами содержания учебной дисциплины в баллах, и своевременно сдает ее в деканат соответствующего факультета.

Студенты имеют право в течение учебного модуля (семестра) получать информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов. Преподаватель обязан предоставлять старосте группы данную информацию для ознакомления студентов.

1. Посещаемость

В соответствии с утвержденным рабочим учебным планом по направлению 100400 «Туризм» общего профиля подготовки бакалавров по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» предусмотрено 10 лекционных и 18 практических занятий. За посещение 1 занятия студент набирает 0,74 балла (20/27 балла).

Посещаемость аудиторных занятий оценивается накопительно следующим образом: максимальное количество баллов, отводимых на учет посещаемости (20 баллов) делится

¹ Если дисциплины изучается более одного семестра, то описание «формирования оценки» осуществляется раздельно по каждому семестру в котором она изучается

на количество занятий по дисциплине в соответствии с модульным графиком учебного процесса (рабочим учебным планом). Полученное значение определяет количество баллов, набираемых студентом за посещение одного занятия. Контроль за посещаемостью осуществляется преподавателем на каждом занятии.

2. Текущий и рубежный контроль

Расчет баллов по результатам текущего и рубежного контроля

Форма контроля	Наименование раздела/темы, выносимых на контроль	Форма проведения контроля (тест, контр. работа и др. виды контроля в соответствии с Положением)	Количество баллов
1. Текущий контроль в 1 модуле, в т.ч.	Введение в управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства. Организация работы службы персонала на предприятиях индустрии туризма	Доклады, презентации, опрос, проверка эссе, рефератов, микроконтрольные работы	4,0
	Маркетинг персонала индустрии гостеприимства	Доклады, презентации, опрос, проверка эссе, рефератов, микроконтрольные работы	4,0
	Современные кадровые технологии в индустрии гостеприимства	Доклады, презентации, опрос, проверка эссе, рефератов, микроконтрольные работы	4,0
	Оценка эффективности службы персонала гостиницы	Доклады, презентации, опрос, проверка эссе, рефератов, микроконтрольные работы	4,0
2.Рубежный контроль по результатам 1 модуля		Письменный контрольный опрос	4,0
Всего по 1 модулю			20,0

Результаты текущего и рубежного контроля успеваемости фиксируются преподавателями в балльно-рейтинговой ведомости.

1. Творческий рейтинг

Распределение баллов осуществляется по решению методической комиссии кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представлен в следующей таблице:

Наименование раздела/ темы дисциплины	Вид работы	Форма контроля	Количество баллов
<p>Особенности стратегического управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства</p> <p>Организация работы службы персонала на предприятиях индустрии гостеприимства.</p> <p>Маркетинг персонала в индустрии гостеприимства.</p> <p>Современные кадровые технологии в индустрии гостеприимства, оценка их эффективности</p>	<p>Подготовка групповых и индивидуальных проектов.</p> <p>Активное участие на занятиях</p>	<p>Презентаций проектов в виде слайдов (письменный вариант предоставляется преподавателем на кафедру)</p> <p>Обсуждение отчетов, проектов, эссе, деловых ситуаций, участие в дискуссиях, круглых столах, конференциях (отчет преподавателя на метод. комиссии кафедры об индивидуальной творческой активности студента)</p>	<p>5,0</p> <p>5,0</p>
	<p>Подготовка творческих домашних заданий в виде обзорного доклада / аналитической записки</p>	<p>Презентация творческого домашнего задания (письменный вариант предоставляется преподавателем на кафедру)</p>	<p>10,0</p>
<p>ИТОГО</p>			<p>20,0</p>

2. Промежуточная аттестация (экзамен/зачет)

Зачет по результатам изучения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» проводится в письменной форме. Структура зачета представлена в таблице:

Структура заданий промежуточной аттестации

№ п/п	Вид задания	Характеристика задания	Количество баллов, максимально
1	Тест	12 вопросов с 4 вариантами выбора ответов, содержащих основные определения, показатели, статистическую информацию	8
2	Вопрос 1	Основные теоретические проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях, и их практическая интерпретация	10
3	Вопрос 2	Основные теоретические проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях, и их практическая интерпретация	10
4	Микроэссе	Аналитическое обобщение практического материала с использованием теоретических концепций и формулировкой собственных выводов	12
ИТОГО			40,0

Оценка по результатам зачета выставляется исходя из критериев, представленных в таблице:

Критерии оценки заданий промежуточной аттестации

Степень выполнения задания	Балльный диапазон, в % от максимального	Формулировка критерия оценки
<i>Максимальная</i>	85 – 100 %	<i>Задание выполнено в максимальном объеме. Ответы полные и правильные. Студент способен обобщить материал, сделать собственные выводы, выразить свое мнение, привести иллюстрирующие примеры (для нетестовых заданий)</i>
<i>Выше средней</i>	70 – 84 %	<i>Задание в основном выполнено. Ответы правильные, но неполные. Не приведены иллюстрирующие примеры, обобщающее мнение студента недостаточно четко выражено (для нетестовых заданий)</i>
<i>Средняя</i>	50 – 69 %	<i>Задание выполнено более, чем на половину. Ответы правильны в основных моментах. Нет иллюстрирующих примеров, нет собственного мнения студента, есть ошибки в деталях и/или они просто отсутствуют (для нетестовых заданий)</i>
	менее 50 %	<i>Задание выполнено менее, чем на половину.</i>

<i>Ниже средней</i>		<i>Ответы имеют существенные ошибки в основных аспектах задания</i>
---------------------	--	---

Примечание.

Балльный диапазон позволяет дать количественное выражение степени выполнения задания.

Например, если максимальное количество баллов за выполненное задание равно 10 и студент выполнил задание более, чем на половину и дал правильные ответы в основных аспектах (*средняя степень выполнения задания*), то при таком выполнении задания преподаватель начисляет студенту баллы в диапазоне от 5,0 (50% от максимально возможных 10 баллов) до 6,9 (69% от 10 баллов).

Для получения допуска к промежуточной аттестации (зачету, зачету с оценкой или экзамену) студент должен набрать в общей сложности не менее 30 баллов, успешно пройти рубежный контроль по каждой дисциплине (не иметь задолженностей по текущей успеваемости).

В случае пропуска студентом занятий или рубежного (текущего) контроля по учебной дисциплине по уважительной причине, подкрепленной документально, он имеет право в срок до начала промежуточной аттестации набрать дополнительные баллы (не более количества баллов, соответствующего пропущенным занятиям) путем выполнения дополнительных индивидуальных заданий, выдаваемых преподавателем.

Студент может быть освобожден от сдачи промежуточной аттестации (зачета, зачета с оценкой или экзамена), если по итогам посещаемости, результатам текущего и рубежного контроля и творческого рейтинга он набрал не менее 50 баллов. В этом случае ему выставляется оценка «зачтено» (при зачете) или оценка, соответствующая набранному количеству баллов (при зачете с оценкой или экзамене) при согласии студента.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией. Приведение суммарной балльной оценки к четырехбалльной шкале производится следующим образом:

**Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине
в традиционную четырехбалльную**

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки
85 – 100 баллов	оценка «отлично»/«зачтено»
70 – 84 баллов	оценка «хорошо»/«зачтено»
50 – 69 баллов	оценка «удовлетворительно»/«зачтено»
менее 50 баллов	оценка «неудовлетворительно»/«незачтено»

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
“Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова”
Факультет «Высшая школа спортивной и туристической индустрии»
Кафедра гостиничного и туристического бизнеса

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства»
Направление подготовки 100400 -«Туризм»
Профиль «Общий»

Вопрос 1. Место концепции управления человеческими ресурсами в современных концепциях управления организацией.

Вопрос 2. Эволюция подходов к управлению персоналом (развитие представлений о человеке как социально-экономическом субъекте) на предприятиях индустрии гостеприимства.

Задача 1. Эссе на тему «Как можно определить численность административно-управленческого персонала»

Утверждено на заседании кафедры « _____ » _____ 201__ года, протокол № ____

Заведующий кафедрой _____ Л.А. Попов
(подпись)

Тематика междисциплинарных комплексных курсовых работ
Согласно учебному плану курсовая работа по дисциплине « Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства» не предусмотрена.