

## АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины

### **Б1.В.ДВ.08.01 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ**

**Объем трудоемкости дисциплины** для студентов направления подготовки 43.03.02 «Туризм», ЗФО (академический бакалавриат): 5 зачетных единиц (180 часов, из них: 14,3 контактные часы (14 часов аудиторной работы); 157 часов самостоятельной работы; 8,7 часа контроль).

**Целью** освоения дисциплины «Управление персоналом в гостиничных комплексах» является формирование у студента знаний и умений в области систем управления персоналом в организациях гостиничной индустрии. Так как основная задача управления – это достижение цели организации, то менеджеры по кадрам должны уметь добиваться результата посредством оптимального использования трудовых ресурсов.

#### **Задачи дисциплины:**

- получение бакалавром знаний об организации и эффективности работы кадровых служб в гостинице;
- формирование у студентов знаний и умений в области создания профессиональных команд, поддержания здорового климата в коллективе;
- получение бакалавром знаний в области отбора и найма персонала мотивации, оценке и развитии персонала гостиничных предприятиях;
- формирование у студентов знаний и умений в области формирования и развития трудовых коллективов гостиничных предприятий.

#### **Место дисциплины в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Управление персоналом в гостиничных комплексах» относится к вариативной части Блока 1 основной образовательной программы по направлению подготовки 43.03.02 «Туризм» и является дисциплиной по выбору. Необходимость включения предмета «Управление персоналом в гостиничных комплексах» в учебный план вызвана в первую очередь тем, что персонал является главной действующей силой в туристской и гостиничной индустрии, а грамотное использование персонала является залогом успеха в формировании и реализации туристского и гостиничного продукта. С изменением роли персонала в организации не мог, не изменится и подход к управлению им, поэтому потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом очень велика.

Освоение дисциплины базируется на изучении следующих курсов: «Психология», «Культурология», «Психология делового общения», «Корпоративная культура».

#### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление персоналом в гостиничных комплексах».**

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих *общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций:*

- способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);
- способностью организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства (ПК-4).

**Таблица 1 – Результаты освоения дисциплины «Управление персоналом в гостиничных комплексах»**

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-4	способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– цели, функции и методы управления персоналом;</li> <li>– цели, задачи и направления персонал-маркетинга в деятельности организации;</li> <li>– понятие и сущность компетенции персонала;</li> <li>– этапы и методы отбора и найма персонала в гостинице;</li> <li>– методы адаптации нового сотрудника;</li> <li>– методы деловой оценки персонала;</li> <li>– методы обучения и развития персонала;</li> <li>– теорию высвобождения персонала;</li> <li>– методы материальной и нематериальной мотивации персонала;</li> <li>– систему оплаты труда персонала гостиниц;</li> <li>– правила восприятия критики;</li> <li>– знать типы групповой культуры;</li> <li>– знать стили, типы и правила эффективной коммуникации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить оценку должности;</li> <li>– составлять резюме и автобиографию;</li> <li>– оставлять вопросы к собеседованию;</li> <li>– правильно воспринимать критику;</li> <li>– преодолевать коммуникационные барьеры;</li> <li>– проводить оценку персонала гостиницы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками делового общения;</li> <li>– навыками составления плана адаптации сотрудника гостиничного предприятия;</li> <li>– методами отбора и найма персонала гостиницы;</li> <li>– методами эффективной коммуникации</li> </ul>

2.	ПК-4	<p>способностью организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности в том числе с учетом социальной политики государства</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– стратегии управления персоналом организации;</li> <li>– трудовой кодекс РФ;</li> <li>– стили управления и типы способностей сотрудников;</li> <li>– сущность соционики и ее роль в управлении персоналом;</li> <li>– методы управления проблемными сотрудниками;</li> <li>– управления временем и стрессами в коллективе;</li> <li>– методы создания эффективной команды;</li> <li>– теорию разрешения и предотвращения конфликтов в коллективе;</li> <li>– теорию делегирования полномочий;</li> <li>– теорию управления изменениями в организации;</li> <li>– основные стратегии изменений в гостиничной индустрии;</li> <li>– установки сотрудников в отношении изменений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить анализ кадрового потенциала гостиницы;</li> <li>– планировать деловую карьеру персонала в гостинице;</li> <li>– разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала гостиницы;</li> <li>– управлять конфликтами и стрессами в коллективе;</li> <li>– делегировать полномочия;</li> <li>– нивелировать негативные установки сотрудников в отношении изменений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– приемами оценки персонала гостиницы;</li> <li>– владеть методами управления деовой карьерой персонала в гостинице;</li> <li>– владеть методами мотивации персонала гостиницы;</li> <li>– владеть методами регулирования внутренних конфликтов в коллективе гостиничного предприятия</li> </ul>
----	------	--	--	---	---

**Таблица 2 – Основные разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе ЗФО (академический бакалавриат)**

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	СРС
1	2	3	4	5	7
1	Персонал предприятия как объект управления	18	–	–	18
2	Технология отбора персонала	24	2	2	20
3	Адаптации и деловая оценка персонала	22	–	2	20
4	Управление развитием персонала гостиницы	22	–	2	20
5	Система мотивации и стимулирования персонала	22	–	2	20
6	Управление поведением персонала	22	–	2	20
7	Создание эффективной команды	22	2	–	20
8	Управление изменениями в организации	19	–	–	19
	<i>Итого по дисциплине:</i>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>157</b>

**Курсовые работы:** не предусмотрены.

**Форма проведения аттестации по дисциплине:** экзамен.

**Основная литература:**

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник. – М.: Дашков и К°, 2017. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>.
2. Десслер Г. Управление персоналом: учебник. – М.: Лаборатория знаний, 2015. – 802 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/84198>.
3. Иванова-Швец Л.Н., Дмитриев А.В. Управление персоналом в туристическом и гостиничном бизнесе. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 111 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90750>.
4. Макринова Е.И., Васильев А.Г., Васильева А.С. Управление персоналом в гостиничном менеджменте: учебное пособие. – СПб., 2013. – 208 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/90659>.
5. Райли М. Управление персоналом в гостеприимстве: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 191 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114557>.
6. Тебекин А.В. Управление персоналом учебник. – М.: КноРус, 2014. – 624 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53708>.

Автор РПД канд. геогр. наук, доцент  И.А. Романова