

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 (прикладной 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"> – цели, функции и методы управления персоналом; – цели, задачи и направления персонал-маркетинга в деятельности организации; – понятие и сущность компетенции персонала; – этапы и методы отбора и найма персонала в гостинице; – методы адаптации нового сотрудника; – методы деловой оценки персонала; – методы обучения и развития персонала; – теорию высвобождения персонала; – методы материальной и нематериальной мотивации персонала; – систему оплаты труда персонала гостиниц; – правила восприятия критики; – знать типы групповой культуры; – знать стили, типы и правила эффективной коммуникации 	<ul style="list-style-type: none"> – проводить оценку должности; – составлять резюме и автобиографию; – оставлять вопросы к собеседованию; – правильно воспринимать критику; – преодолевать коммуникационные барьеры; – проводить оценку персонала гостиницы 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками делового общения; – навыками составления плана адаптации сотрудника гостиничного предприятия; – методами отбора и найма персонала гостиницы; – методами эффективной коммуникации

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"> – стратегии управления персоналом организации; – трудовой кодекс РФ; – стили управления и типы способностей сотрудников; – сущность соционики и ее роль в управлении персоналом; – методы управления проблемными сотрудниками; – управления временем и стрессами в коллективе; – методы создания эффективной команды; – теорию разрешения и предотвращения конфликтов в коллективе; – теорию делегирования полномочий; – теорию управления изменениями в организации; – основные стратегии изменений в гостиничной индустрии; – установки сотрудников в отношении изменений 	<ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ кадрового потенциала гостиницы; – планировать деловую карьеру персонала в гостинице; – разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала гостиницы; – управлять конфликтами и стрессами в коллективе; – делегировать полномочия; – нивелировать негативные установки сотрудников в отношении изменений 	<ul style="list-style-type: none"> – приемами оценки персонала гостиницы; – владеть методами управления деовой карьерой персонала в гостинице; – владеть методами мотивации персонала гостиницы; – владеть методами регулирования внутренних конфликтов в коллективе гостиничного предприятия
----	------	--	--	---	---

Таблица 2 – Основные разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе ЗФО (прикладной 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>		4	10	157

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