

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Управление персоналом в организациях сферы гостеприимства и
общественного питания**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент гостинично-ресторанных
предприятий

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 314524
Подписал: заведующий кафедрой Федякин Иван
Владимирович
Дата: 01.06.2021

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом в организациях сферы гостеприимства и общественного питания» является формирование у обучающихся теоретических и методологических знаний в области кадрового менеджмента; приобретение знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления и развития персонала; умение выявлять проблемы в области управления персоналом организации индустрии гостеприимства и находить способы их решения.

Задачами освоения дисциплины «Управление персоналом в организациях сферы гостеприимства и общественного питания» являются:

-ознакомление с теоретическими основами, историческими предпосылками возникновения и развития теории и практики управления персоналом;

-ознакомление с основными тенденциями в практике управления персоналом в организациях сферы индустрии гостеприимства и общественного питания, как в России, так и за рубежом;

-формирование умений по решению типовых задач в области планирования и организации кадровой работы организаций сферы гостеприимства и общественного питания;

-приобретение студентами навыков использования технологий управления персоналом в современных организациях сферы индустрии гостеприимства и общественного питания;

-формирование умений оценки эффективности управления персоналом.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-1 - Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать

квалификационные требования к персоналу гостинично-ресторанных предприятий, структуру системы обучения для индустрии, систему мотивации и стимулирования персонала, критерии и показатели социально-

экономической эффективности управления персоналом и последствия управленческих решений в области работы с персоналом гостиничных и ресторанных предприятий.

Уметь

устанавливать взаимосвязи между целями, структурой, стратегией организации и управлением персоналом, применять методы руководства коллективом гостинично-ресторанного предприятия, анализировать эффективность системы управления персоналом и оценивать различные варианты управленческих решений с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий.

Владеть

профессиональной терминологией в области управления персоналом, навыками руководства коллективом гостинично-ресторанного предприятия, методами оценки эффективности управления персоналом и навыками разработки предложений по совершенствованию управления персоналом в организациях сферы индустрии гостеприимства и общественного питания.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц (72 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с

педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 24 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Система управления персоналом организации.</p> <p>1. Понятие персонала, его признаки и классификация</p> <p>2. Понятие и элементы системы управления персоналом.</p> <p>3. Принципы построения системы управления персоналом</p> <p>4. Функции службы управления персоналом в гостиницах и на предприятиях питания</p>
2	<p>Штат и штатное расписание организаций сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <p>1. Штат сотрудников как основа гостиничного и ресторанного предприятия</p> <p>2. Должности, входящие в состав штата</p> <p>3. Формирование штатного расписания гостиничного и ресторанного предприятия</p>
3	<p>Набор и отбор персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <p>1. Подбор и расстановка персонала в гостиницах и предприятиях питания: понятие, принципы, критерии</p> <p>2. Понятие и методы отбора персонала для гостиниц и предприятий питания</p>
4	<p>Развитие персонала.</p> <p>1. Развитие персонала: понятие, цели и принципы развития персонала</p> <p>2. Сущность, цели и принципы обучения персонала</p> <p>3. Планирование карьеры и построение траекторий должностного роста</p>
5	<p>Мотивация и стимулирование персонала в организациях сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <p>1. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала в гостиницах и предприятиях питания.</p> <p>2. Технология разработки системы мотивации и стимулирования персонала</p>
6	<p>Оценка персонала в организации сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <p>1. Понятие, функции и система оценки персонала в организациях сферы гостеприимства и общественного питания</p> <p>2. Методы оценки персонала, применяемые в организациях сферы гостеприимства и общественного питания</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	3.Аттестация персонала: понятие, цели и виды аттестации
7	Конфликты в процессе управления персоналом в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. 1.Сущность, функции и классификация конфликтов 2.Структура конфликтов среди персонала в организациях сферы гостеприимства 3.Причины возникновения конфликтов и этапы развития
8	Эффективность управления персоналом в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. 1.Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом гостиницы 2.Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности 3.Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Система управления персоналом организации. 1. Коллективное обсуждение функциональной и факторной системы управления персоналом в гостиничном и ресторанном предприятиях (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Цели и задачи функции отдела по управлению персоналом в гостинице и предприятии питания - Классификация персонала по категориям сотрудников в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Иерархия должностей в организациях сферы гостеприимства и общественного питания».
2	Штат и штатное расписание организаций сферы гостеприимства и общественного питания. 1. Коллективное обсуждение роли и значения штатного расписания для успешного ведения гостиничного и ресторанного бизнеса (групповая дискуссия). 2. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Составление штатного расписания для гостиницы/ресторана».
3	Кадровая политика организаций сферы гостеприимства и общественного питания. 1. Коллективное обсуждение основных направлений кадровой политики организаций сферы гостеприимства и общественного питания (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Принципы кадровой политики; - Виды кадровой политики, применяемые в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. 3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний о формировании кадровой политики в организациях сферы гостеприимства и общественного питания (тест на тему: «Кадровая политика организации сферы гостеприимства и общественного питания»).
4	Кадровое планирование в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. 1. Коллективное обсуждение кадрового планирования как необходимого условия реализации кадровой политики организации сферы гостеприимства и общественного питания (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Определение потребности в персонале гостиничного предприятия.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>- Нормирование численности персонала в гостинице/ресторане/кафе. - Методы расчета численности персонала в гостиничных и ресторанных предприятиях. 3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний о кадровом планировании (тест на тему: «Кадровое планирование в гостиницах и ресторанах»).</p>
5	<p>Подбор персонала для организаций сферы гостеприимства и общественного питания. 1. Коллективное обсуждение современного рынка труда (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Процесс подбора персонала в организацию сферы гостеприимства и общественного питания - Источники найма работников для индустрии гостеприимства 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Резюме студента при трудоустройстве в гостиницу».</p>
6	<p>Отбор персонала для организаций сферы гостеприимства и общественного питания. 1. Коллективное обсуждение процесса организации и проведения кадровых интервью (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Критерии отбора кандидатов на вакантные рабочие места в гостиничных и ресторанных предприятиях. - Контракт и контрактная система в организациях сферы гостеприимства. 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Собеседование при устройстве в ресторан или гостиницу».</p>
7	<p>Адаптация персонала в гостиничных и ресторанных предприятиях. 1. Коллективное обсуждение значения индивидуально-психологических особенностей сотрудников при адаптации в гостинице или ресторане (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Особенности адаптации сотрудников в гостиничных предприятиях - Стадии процесса адаптации нового сотрудника в ресторане. 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Составление программы первичной адаптации сотрудника гостиничного предприятия».</p>
8	<p>Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала гостинично-ресторанного комплекса. 1. Коллективное обсуждение значения обучения персонала организации сферы гостеприимства и общественного питания, его сущность и виды (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Оценка потребности в обучении персонала гостиницы - Формы и методы обучения персонала гостиничного и ресторанный предприятия 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Программа повышения квалификации сотрудников в организациях сферы гостеприимства и общественного питания».</p>
9	<p>Планирование деловой карьеры в гостинично-ресторанном комплексе. 1. Коллективное обсуждение кадрового планирования как необходимого условия выстраивания карьеры сотрудника гостинично-ресторанного комплекса (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: - Внутрифирменная и функциональная ротация в гостиничном предприятии - «Японский» и «американский» подходы в отношении развития персонала гостиниц - Принципы формирования кадрового резерва в гостинично-ресторанном комплексе 3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний о планировании кадровой карьеры (тест на тему: «Карьерный план сотрудника гостиничного предприятия»).</p>
10	<p>Организационная культура на предприятиях индустрии гостеприимства. 1. Коллективное обсуждение особенности российского менталитета при формировании организационной культуры в гостиницах (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам:</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Корпоративная культура в гостиницах французских, американских, корейских сетей - Алгоритм формирования корпоративной культуры в гостинице 3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний о формировании организационной культуры (тест на тему: «Корпоративная культура организаций сферы гостеприимства и общественного питания»).
11	<p>Теории мотивации, стимулирование и вознаграждение персонала в организациях сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективное обсуждение роли и значения восприятия человеком внутренней и внешней справедливости (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: <ul style="list-style-type: none"> - Надбавки и доплаты сотрудников гостинично-ресторанного комплекса - Нематериальная мотивация сотрудников гостинично-ресторанного комплекса 3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний о формировании системы мотивации и стимулирования персонала (тест на тему: «Воздействие на сотрудника гостиницы материального и нематериального вознаграждения»)
12	<p>Современные методы разрешения конфликтов.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективное обсуждение конструктивных и неконструктивных последствий конфликта в организации сферы гостеприимства и общественного питания (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: <ul style="list-style-type: none"> - Этапы развития и методы разрешения конфликта в организации сферы гостеприимства и общественного питания - Переговоры как способ преодоления конфликта в организации сферы гостеприимства и общественного питания - Меры предотвращения конфликтов в организации сферы гостеприимства и общественного питания 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Разрешение конфликтных ситуаций среди персонала гостиничного предприятия»
13	<p>Оценка персонала в организациях сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективное обсуждение целей оценки персонала в организации сферы гостеприимства и общественного питания (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: <ul style="list-style-type: none"> - Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала гостинично-ресторанного комплекса - Аттестация и оценка результатов труда сотрудников гостинично-ресторанного комплекса 3. Индивидуальное решение ситуационной задачи на тему: «Программа аттестации персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания»
14	<p>Высвобождение персонала в организации сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективное обсуждение мер профилактики по сокращению и увольнению персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: <ul style="list-style-type: none"> - Сокращение персонала гостинично-ресторанного комплекса. - Причины увольнения персонала с гостинично-ресторанного комплекса 3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний о высвобождении персонала (тест на тему: «Увольнение и сокращение персонала с организации сферы гостеприимства и общественного питания»)
15	<p>Эффективность управления персоналом организации сферы гостеприимства и общественного питания.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективное обсуждение существующих подходов к оценке эффективности управления персоналом гостиницы через призму отечественного и зарубежного опыта (групповая дискуссия). 2. Заслушивание и обсуждение индивидуальных докладов по темам: <ul style="list-style-type: none"> - Понятие эффективности, критерии и показатели

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>- Методика оценки эффективности системы управления персоналом организации сферы гостеприимства и общественного питания на основе оценки конкурентоспособности</p> <p>3. Индивидуальное выполнение тестовых заданий на закрепление знаний (тест на тему: «Эффективность управления персоналом организации сферы гостеприимства и общественного питания»)</p>

Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Система управления персоналом организации»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о функциональной и факторной системе управления персоналом в гостиничном и ресторанном предприятии; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к решению ситуационных задач.
2	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Штат и штатное расписание организаций сферы гостеприимства и общественного питания»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о роли и значении штатного расписания для успешного ведения гостиничного и ресторанного бизнеса; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к решению ситуационных задач.
3	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Кадровая политика организаций сферы гостеприимства и общественного питания»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии об основных направлениях кадровой политики организаций сферы гостеприимства и общественного питания; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к тестированию на тему: «Кадровая политика организации сферы гостеприимства и общественного питания».
4	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Кадровое планирование в организациях сферы гостеприимства и общественного питания»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о кадровом планировании как необходимом условии реализации кадровой политики в организациях сферы гостеприимства и общественного питания; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к тестированию на тему: «Кадровое планирование в гостиницах и ресторанах».
5	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Набор и отбор персонала для гостиничных и ресторанных предприятий»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников;

№ п/п	Вид самостоятельной работы
	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка к групповой дискуссии о современном состоянии рынка труда и о процессе подготовки и проведении кадровых интервью; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к решению ситуационных задач.
6	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Развитие персонала гостинично-ресторанного комплекса»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о значении индивидуально-психологических особенностей сотрудников при адаптации и роли обучения персонала организации сферы гостеприимства и общественного питания; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к решению ситуационных задач.
7	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Развитие персонала»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о кадровом планировании как необходимого условия выстраивания карьеры сотрудника организации сферы гостеприимства и общественного питания; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к тестированию на тему: «Карьерный план сотрудника гостинично-ресторанного комплекса».
8	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии об особенностях российского менталитета при формировании организационной культуры в организациях сферы гостеприимства и общественного питания; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к тестированию на тему: «Корпоративная культура организаций сферы гостеприимства и общественного питания».
9	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Мотивация и стимулирование персонала в организациях сферы гостеприимства и общественного питания»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о роли и значении восприятия человеком внутренней и внешней справедливости; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к тестированию на тему: «Воздействие на сотрудника организации сферы гостеприимства и общественного питания материального и нематериального вознаграждения»
10	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Оценка персонала в организациях сферы гостеприимства и общественного питания»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о целях оценки персонала; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к решению ситуационных задач.
11	<p>Подготовка к практическим занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с лекционным материалом по теме: «Конфликты в процессе управления персоналом

№ п/п	Вид самостоятельной работы
	гостинично-ресторанного предприятия»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников; - подготовка к групповой дискуссии о конструктивных и неконструктивных последствиях конфликта в организации; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к решению ситуационных задач.
12	Подготовка к практическим занятиям: - работа с лекционным материалом по теме: «Эффективность управления персоналом в организациях сферы гостеприимства и общественного питания»; - работа с рекомендованной литературой; - самостоятельный поиск и привлечение дополнительных источников, в т.ч. исторических документов; - подготовка к групповой дискуссии о существующих подходах к оценке эффективности управления персоналом через призму отечественного и зарубежного опыта; - подготовка индивидуальных докладов по выбранным темам; - подготовка к тестированию на тему: «Эффективность управления персоналом организации».
13	Подготовка к промежуточной аттестации.
14	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров., 2017, М., Дашков и К	НТБ МИИТ https://e.lanbook.com/book/93387
2	Данилова Е.А. Управление персоналом., 2014, М., МИИТ, НТБ	НТБ МИИТ
3	Еварович С.А., Кузин А.Ю., Невраева И.В. Управление персоналом: учебное пособие., 2017 Томск, ТГУ	НТБ МИИТ https://e.lanbook.com/book/108541
1	Пряжников Н. С., Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. Образования., М.: Издательский центр «Академия», 2012	НТБ МИИТ

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Сервер органов государственной власти РФ «Официальная Россия» - <http://gov.ru> Официальный сайт Федерального агентства по туризму (Ростуризм) - <https://tourism.gov.ru> Сайт Научно-технической библиотеки РУТ

(МИИТ) - <http://library.miit.ru> Сайт Российской государственной библиотеки - <http://www.rsl.ru> Сайт Российской национальной библиотеки - <http://nlr.ru> Сайт Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU - <http://elibrary.ru> Информационно-справочный портал Проект Российской государственной библиотеки для молодежи - <http://www.library.ru/> Портал национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru/> Сайт практического журнала по кадровому делу - <http://www.kdelo.ru/> Сайт Национальной ассоциации отелей и ресторанов «Академия Гостеприимства» - http://www.nha.ru/promotion/zhurnal_rgd/

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Программное обеспечение не требуется.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения аудиторных занятий по дисциплине используется аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием: проектор, экран, персональный компьютер/ноутбук.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы

Старший преподаватель кафедры
«Сервис и туризм»

Мантрова
Александра
Вячеславовна

Лист согласования

Заведующий кафедрой СТ
Председатель учебно-методической
комиссии

И.В. Федякин

М.В. Ишханян