

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

17 сентября 2020 г.



Кафедра «Сервис и туризм»

Автор Мантрова Александра Вячеславовна, старший преподаватель

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания»

| | |
|--------------------------|-----------------------------|
| Направление подготовки: | 43.03.03 – Гостиничное дело |
| Профиль: | Гостиничная деятельность |
| Квалификация выпускника: | Бакалавр |
| Форма обучения: | заочная |
| Год начала подготовки | 2020 |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 31 августа 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p> | <p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 17 31 августа 2020 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.В. Федякин</p> |
|--|--|

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» является освоение профессиональных компетенций, которыми должен обладать обучающийся в области кадрового менеджмента.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

| | |
|-------|--|
| ОПК-2 | Способен обеспечивать выполнение основных функций управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания |
| ОПК-7 | Способен обеспечивать безопасность обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности |
| ПКО-1 | Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания |
| ПКО-2 | Способен обеспечивать контроль и оценку эффективности деятельности департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания |

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Для реализации познавательной и творческой активности студентов в учебном процессе используются современные образовательные технологии, дающие возможность повышать качество образования, более эффективно использовать учебное время и снижать долю репродуктивной деятельности учащихся за счет снижения времени, отведенного на выполнение самостоятельной работы. В рамках дисциплины «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» предусмотрены следующие образовательные технологии: по уровню применения: педагогические; по организационной формам: групповые, классно-урочные; по типу управления познавательной деятельностью: классическо-лекционные, обучение с помощью технических средств, по книге; по подходу к обучаемому: личностно-ориентированные, технологии сотрудничества; по преобладающему методу: объяснительно-иллюстративные; развивающее обучение; проблемно-поисковые, игровые. В учебном процессе предусмотрено использование рейтинговой технологии (рейтинговой шкалы оценки), технологий на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся (игровое обучение, проблемное обучение, использование схемных моделей учебного материала, компьютерные технологии). Достижимые результаты от применения образовательных технологий: Образовательные технологии

Достижимые результаты Проблемное обучение Рассмотрение проблемных ситуаций во время проведения практических занятий и проблемной лекции и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению. Один из приемов, используемых на лекциях – создание проблемной ситуации. Самым простым в данном случае является достаточно четкое определение темы нового материала и выделение тех основных вопросов, в которых надлежит разобраться обучающимся. В результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности. Исследовательские методы в обучении Используется при подготовке творческой работы и докладов. Метод дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Технология использования в обучении игровых методов (ролевых, диалоговых) Используется на практических занятиях. Использование технологии позволяет расширить кругозор, сформировать умения и навыки, необходимые в практической деятельности. Обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа) На практических занятиях, во время проведения дискуссии, лекции диалог. Сотрудничество трактуется как идея совместной развивающей деятельности. Информационно-коммуникационные технологии Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ. Рабочей программой предусмотрено использование активных и интерактивных форм проведения занятий (лекция-визуализация, лекция-диалог, семинар-дискуссия, разбор конкретных практических ситуаций, презентации докладов с широким обсуждением в группе) с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекций и практических занятий и самостоятельной работы студентов. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по подходу к обучаемому являются личностно-ориентированными с применением технологии сотрудничества; по преобладающему методу: объяснительно-иллюстративными; направлены на развивающее и проблемно-поисковое обучение. 16 часов лекций являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные). Лекции проводятся в следующих формах Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ЭВМ (слайды, видеозапись, интерактивная доска и т. д.). Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые студенты должны отвечать непосредственно в ходе лекции. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения, проблемно-поискового и игрового обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объеме 16 часов. Остальная часть практического курса (6 часов) проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий. Активный семинар. В процессе семинара студенты выступают с презентациями, отвечают на вопросы аудитории и преподавателя. В конце семинара проводится групповое обсуждение. Метод дискуссии выступает базовым в системе интерактивных методов обучения. Дискуссия – это коллективное обсуждение конкретной проблемы, вопроса или сопоставление разных позиций, информации, идей, мнений и предложений. Во время дискуссии оппоненты могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае больше будут проявляться качества, присущие диалогу, во втором – дискуссия будет носить характер спора, т. е. отстаивание своей позиции. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента. «Мозговой штурм» («мозговая атака») представляет собой разновидность групповой дискуссии, которая характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим

анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике. Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении экзамена в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Использование при проведении опроса технологии «нумерация студентов». Каждому участнику присваивается определенный порядковый номер (первый, второй, третий, четвертый). Преподаватель задает вопрос и просит, чтобы «студенты вместе подумали над ответом». Преподаватель называет номер и только студенты с этим номером могут поднимать руки для ответа. Письменные блиц-опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный блиц-опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения экзамена, когда необходимо проверить знания студентов по всему курсу. Решение заданий в тестовой форме. Проводится два раза в течение изучения дисциплины (семестр) письменно. Не менее, чем за 2 недели до проведения тестирования, преподаватель должен подготовить бланки заданий, а также определить критерии оценки. Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен передает студентам исходные данные для подготовки к тестированию: разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки. Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Оценка результатов тестирования производится преподавателем в соответствии с ключами к тесту, результат сообщается через неделю. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка конспектов лекций, докладов и презентаций, написание творческой работы. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Система управления персоналом гостиницы

тестирование, опрос, дискуссии, проверка конспекта, практических заданий, защита индивидуальных презентаций

Тема: Цели и функции системы управления персоналом

Понятия «персонал», «управление персоналом». Виды персонала, их общие и отличительные признаки. Принципы построения системы управления персоналом.

Основные задачи управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом.

Тема: Обеспечение системы управления персоналом

Кадровое, техническое, информационное, правовое обеспечение. Трудовое законодательство. Правила внутреннего распорядка. Должностная инструкция. Штатное расписание. Трудовой и коллективный договоры.

Тема: Принципы и методы управления персоналом

Принципы управления и принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом. Классические и современные принципы управления. Методы управления персоналом: административные, экономические, социальные. Социологические методы управления. Классификация методов управления по принадлежности к функциям управления. Система методов управления персоналом.

РАЗДЕЛ 2

Технологии управления персоналом в гостинице

Тема: Профессиональный отбор и развитие персонала в гостинице

Кадровая политика и её основные элементы. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Источники, методы и критерии найма персонала. Понятие и этапы карьеры. Адаптация новых работников. Оценка труда и рабочего места. Понятие аудита управления человеческими ресурсами. Процедура оценки и аттестации. Отличие аттестации от оценки персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Тема: Оплата и стимулирование труда работников

Понятие мотивации. Материальное и нематериальное стимулирование. Нехарактерные виды стимулирования. Роль мотивации и стимулирования в управлении персоналом. Роль групповых отношений в гостиничных предприятиях

Тема: Стили руководства. Основы лидерства в управлении персоналом

Понятия влияние и власть. Основные теоретические подходы к проблеме эффективного руководителя: личностный, поведенческий и ситуативный. Стили руководства, модели К.Левина и Блейка, Мутона. Средства руководства. Сущность социального феномена лидерства и его место в кадровой политике организации. Механизм и методы воздействия лидера на последователей.

РАЗДЕЛ 3

Информационноаналитическое обеспечение кадровой работы

тестирование, опрос, проверка практических заданий, защита индивидуальных презентаций

Тема: Информационноаналитическое обеспечение кадровой работы

Информационно-аналитическое обеспечение управления персоналом как совокупность организационных, методических и интеллектуальных видов деятельности по сбору, систематизации, анализу, хранению и использованию сведений о сотруднике организации или претенденте на должность. Информационные потребности организации и информационные потребности служб управления персоналом. Кадровая и персональная информация. Объем сведений о претенденте на должность. Правовые основы работы с персональными данными. Задачи аналитической работы: мониторинговая, проекционная, инновационная. Методы оценки персональных данных.

РАЗДЕЛ 4

Курсовая работа

РАЗДЕЛ 5

Промежуточная аттестация