

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
(МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ**

**Б1.В.ДВ.3.1 ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИНДУСТРИИ  
ГОСТЕПРИИМСТВА**

---

*наименование дисциплин (модуля)/практики*

**Автор:** Прасов В.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.03.02 – Менеджмент  
направленность (профиль) "Гостиничное и ресторанное дело"

**Квалификация (степень) выпускника:** Бакалавр

**Форма обучения:** Очная

**Цель освоения дисциплины:**

Сформировать у студентов способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, а также способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений.

**План курса:**

**Тема 1. Стратегия управления человеческим и ресурсами.**

Взаимосвязь стратегия гостиничного предприятия и кадровой политики. Кадровые стратегии на разных стадиях жизненного цикла гостиничного предприятия.

**Тема 2. Методика формирования кадровой политики на предприятии индустрии гостеприимства.**

Место и роль кадровой политики в управлении предприятием. Виды кадровой политики. Методика формирования эффективной кадровой политики предприятия. Оценка эффективности кадровой политики.

**Тема 3. Служба управления персоналом гостиничного предприятия.**

Эволюция развития отдела кадров: от управления кадрами – к управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами. Основные функции и задачи службы персонала. Организационная структура службы персонала гостиницы. Профессиональный состав.

**Тема 4. Формирование кадрового потенциала гостиничного предприятия.**

Маркетинг персонала. Планирование качественной и количественной потребности в кадрах. Определение потребности в найме. Поиск персонала. Набор, отбор, найм. Адаптация персонала.

## **Тема 5. Стратегия развития кадрового потенциала гостиничного предприятия.**

Обучение персонала. Планирование карьеры. Кадровый резерв. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка. Ротация. Коучинг. Делегирование полномочий. Самообучающаяся организация. Корпоративные университеты.

## **Тема 6. Корпоративная культура.**

Корпоративная культура и ее роль в организациях индустрии гостеприимства. Корпоративный кодекс как основа корпоративной культуры организации. Виды корпоративных кодексов. Основные ценности организаций индустрии гостеприимства. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры в организациях индустрии гостеприимства. Уровни корпоративной культуры организации.

### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

**В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.3.1 «Практика управления персоналом в индустрии гостеприимства» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

– при проведении занятий лекционного типа:

при чтении лекций используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической или эвристической);

– при проведении занятий семинарского типа:

опрос, тестирование, эссе, практические задания;

- при проведении промежуточной аттестации:

ответ на вопросы и практическое задание.

Зачет проводится в виде устного опроса.

### **Основная литература:**

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 389 с. — 978-5-394-02048-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60538.html>
2. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>