

**Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Управление человеческими ресурсами»
для ООП 43.03.03 Гостиничное дело
для всех форм обучения,**

Цели и задачи дисциплины

Цель курса – сформировать у студентов систему знаний, представлений и навыков в управлении человеческими ресурсами, как дисциплине, комплексно изучающей особенности комплектования и функционирования системы управления человеческими ресурсами на современных предприятиях сферы туризма и гостеприимства.

Основные задачи курса:

После усвоения программы курса студент должен знать:

- теоретические основы науки управления человеческими ресурсами;
- основы методики построения современной системы управления человеческими ресурсами, включая стратегические направления: отбор, оценка, мотивация и развитие персонала.

После освоения программы курса студент должен уметь:

- применять систему практических навыков, необходимых для разработки и совершенствования современной системы управления человеческими ресурсами.

Структура дисциплины для очной формы обучения:

№ п/п	Наименование тем и разделов	ВСЕГО (часов)	Аудиторные Занятия		Самост. Работа Форма контроля
			в том числе		
			Практ. зан.	Лекции	
1.	Предмет и содержание дисциплины. Управление человеческими ресурсами как система.	12	2	2	8
2.	Человеческие ресурсы (HR) организации как объект управления				
3.	Человеческие ресурсы: состав, задачи, структура				
4.	Принципы, цели и методы управления человеческими ресурсами в сфере гостеприимства	8	4	3	1
5.	Стратегия управления человеческими ресурсами	20	4	4	12
6.	Планирование рабочих мест и кадров. Комплектование штата.				
7.	Стратегические направления в HR. Система мотивации.				
8.	HR деятельность с персоналом гостиницы, отеля.	16	4	2	10
9.	Прием (найм) персонала				
10.	Управление развитием персонала	20	4	4	4
11.	Оценка использования персонала организации	12	3	3	6

12.	Планирование и управление трудовой карьерой работника	20	2	4	6
13.	Оценка затрат и эффективности управления персоналом	12	2	2	4
14.	Организация управления штатной структурой. Основные квалификационные требования (отельный бизнес).	12	4	4	4
15.	Перспективные персонал-технологии				
ИТОГО:		144	28	20	96

для студентов заочной формы обучения: лекции – 8 часов, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа, включая подготовку к экзамену, – 128 часов.

Основные разделы дисциплины очной и заочной формы обучения

Наименование темы	Содержание темы
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины. Управление человеческими ресурсами как система.	Предмет, основные цели, задачи и объект курса. Методы изучения и основное содержание курса. Содержание понятия «управление человеческими ресурсами». Система управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии. Основные школы управления персоналом.
Тема 2. Человеческие ресурсы (HR) организации как объект управления	Человеческий фактор и его роль в управлении производством. Персонал – субъект и основной объект управления. Содержание понятия «персонал организации», его структура, общие и отличительные признаки. Кадры организации. Понятие субъекта и объекта управления персоналом.
Тема 3. Человеческие ресурсы: состав, задачи, структура	Состав персонала управления, его основные функции и управленческие полномочия. Структура персонала управления: профессия, специальность, должность, категория, уровень квалификации. Квалификационные требования.
Тема 4. Принципы, цели и методы управления человеческими ресурсами в сфере гостеприимства	Методы управления персоналом: экономические, социальные, психологические, организационно-административные, правовые, технологические. Принципы управления персоналом.
Тема 5. Стратегия управления человеческими ресурсами	Понятие стратегии управления человеческими ресурсами. Выработка

	<p>стратегии работы с персоналом. Взаимосвязь и соотношение стратегий развития персонала и организации. Факторы, обуславливающие выбор стратегии управления персоналом.</p>
<p>Тема 6. Планирование рабочих мест и кадров. Комплектование штата.</p>	<p>Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Цели и приоритеты современной кадровой политики. Соотношение целей организации и концепции кадровой политики. Механизм реализации кадровой политики организации. Специфика кадровой политики в отеле.</p>
<p>Тема 7. Стратегические направления в HR. Система мотивации.</p>	<p>Теория мотивации. Основные модели мотивации персонала. Анализ системы мотивации: понятие, структурные элементы и этапы анализа. Описание работы. Спецификация работы (должности).</p>
<p>Тема 8. HR деятельность с персоналом гостиницы, отеля.</p>	<p>Основные блоки планирования персонала. Оценка наличных ресурсов: прогноз и определение количественных и качественных потребностей в персонале. Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с персоналом.</p>
<p>Тема 9. Система приема (найма) персонала отеля.</p>	<p>Набор персонала. Внешние и внутренние источники. Альтернативы привлечения персонала. Особенности кадровой политики предприятия в условиях расширения, сокращения или сезонных колебаний производственной деятельности. Изучение рынка труда. Целевые группы по найму</p>
<p>Тема 10. Управление развитием персонала отеля.</p>	<p>Формы и методы обучения работников. Циклическая модель обучения персонала. Определение потребности в обучении. Разработка программ обучения и повышения квалификации в отеле.</p>
<p>Тема 11. Оценка использования персонала организации.</p>	<p>Цели и задачи оценки персонала. Виды, методы и критерии оценки. Условия проведения оценки. Основные подходы к оценке труда: по результату, оценка поведения, рейтинги успешности, процедуры ранжирования.</p>

		Методы оценки труда. Методы индивидуальной и групповой оценки.
	Тема 12. Планирование и управление трудовой карьерой работника.	Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры.
	Тема 13. Оценка затрат и эффективности управления персоналом	Анализ затрат на персонал и их планирование в рамках общих затрат на производство. Содержание понятия и способ расчета удельных затрат на персонал. Факторы, влияющие на величину расходов на персонал отеля.
	Тема 14. Организация управления штатной структурой. Основные квалификационные требования (отельный бизнес).	Понятие технологии кадровой работы, ее операции и процедуры. Правила оформления документов, используемых в процессе управления персоналом
	Тема 15. Перспективные персонал-технологии	Понятие и цель персонал-технологий. Основные виды персонал-технологий: прямого изучения личности; с применением экспертных методов; с опорой на психофизиологические и медицинские методы.

Планируемые результаты (контролируемые компетенции).

1. Общекультурные компетенции. Управление человеческими ресурсами.
 - 1.1. Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
 - 1.2. Способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
Оценочные средства:
Комплект вопросов для устного опроса студентов. Вопросы к семинару. Задания для практического занятия.
2. Общепрофессиональными компетенции:
 - 2.1. способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту гостиничного продукта (ОПК-1);
 - 2.2. способностью организовывать работу исполнителей (ОПК-2);
 - 2.3. готовностью применять нормативно-правовую и технологическую документацию, регламентирующую гостиничную деятельность (ОПК-3).

Оценочные средства: Комплект вопросов для устного опроса студентов.

Вопросы к семинару. Тесты.

3. Профессиональные компетенции:
 - 3.1. готовностью анализировать результаты деятельности функциональных подразделений гостиниц и других средств размещения, уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы (ПК-4);

- 3.2. способность контролировать выполнение технологических процессов и должностных инструкций в гостиничной деятельности, готовность к организации работ по подтверждению соответствия системе классификации гостиниц и других средств размещения (ПК-5);

Оценочные средства: Комплект вопросов для устного опроса студентов. Вопросы к семинару. Вопросы для самостоятельного изучения. Тесты. Реферат по одной из стратегических тем.

План–график проведения контрольно-оценочных мероприятий: январь – март учебного года. Умения и навыки систематизации лекционного материала по курсу «Управление человеческими ресурсами»

Форма промежуточной аттестации: Экзамен