

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 11 от 25.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Трудовые ресурсы организаций сферы гостеприимства и общественного
питания

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
43.03.03 - Гостиничное дело

Направленность образовательной программы
Организация гостиничной деятельности и бизнес-мероприятий

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.10 Трудовые ресурсы организаций сферы гостеприимства и общественного питания относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в профессиональной деятельности УК-6.2: Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков УК-6.3: Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста	УК-6.1: Знать правила самоорганизации и планирования своего времени Уметь планировать свое время и правильно определять задачи обучения Владеть навыками самоорганизации и планирования своего времени УК-6.2: Знать требования к специалистам организаций сферы гостеприимства и общественного питания и их профессиональной подготовленности, основные подходы к саморазвитию и образованию Уметь осуществлять основные виды учебной деятельности, приобретать и развивать универсальные и общепрофессиональные компетенции Владеть навыками самостоятельной работы, работы в библиотеке и Интернет УК-6.3: Знать качества, необходимые для работы в индустрии гостеприимства и общественного питания;	Собеседование Практическое задание	Зачёт: Контрольные вопросы Практическое задание Тест

		<p>принципы образования; виды карьеры и факторы, влияющие на её развитие в профессиональной сфере</p> <p>Уметь определять пути успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста в сфере гостеприимства и общественного питания</p> <p>Владеть высокой мотивацией к саморазвитию для выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста</p>		
<p>ОПК-2: Способен обеспечивать выполнение основных функций управления подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p>	<p>ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы гостеприимства и общественного питания</p>	<p>ОПК-2.1:</p> <p>Знать понятие, категории и структуру трудовых ресурсов; состав персонала и содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания, основные процедуры подбора и адаптации персонала</p> <p>Уметь определять цели, задачи и профессиональные требования к специалистам сферы гостеприимства и общественного питания и разрабатывать мероприятия по подбору и адаптации кадров</p> <p>Владеть навыками определения требований к сотрудникам организаций сферы гостеприимства и общественного питания и проведения мероприятий по подбору кадров</p>	<p>Собеседование</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p>
<p>ПКО-1: Способен осуществлять управление ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) организации сферы</p>	<p>ПКО-1.1: Формирует цель и задачи деятельности подразделений организации сферы гостеприимства и общественного питания и организует их выполнение</p> <p>ПКО-1.2: Обеспечивает текущее и перспективное</p>	<p>ПКО-1.1:</p> <p>Знать кадровый состав и содержание деятельности персонала департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания, назначение и разделы</p>	<p>Собеседование</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p>

<p>гостеприимства и общественного питания</p>	<p>планирование потребностей департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания в материальных ресурсах и персонале</p> <p>ПКО-1.3: Осуществляет подбор персонала предприятия в соответствии с профессиональными задачами деятельности и осуществляет руководство трудовым коллективом</p>	<p>должностных инструкций</p> <p>Уметь определять цели и задачи сотрудников департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания в соответствии с должностными инструкциями</p> <p>Владеть навыками определения целей и задач сотрудников департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания в соответствии с должностными инструкциями</p> <p>ПКО-1.2:</p> <p>Знать подходы к определению количественной и качественной потребностей департаментов (служб, отделов) организации сферы гостеприимства и общественного питания в персонале</p> <p>Уметь работать с должностными инструкциями и штатным расписанием для определения потребностей департаментов (служб, отделов) организации в персонале</p> <p>Владеть навыками работы с должностными инструкциями и штатным расписанием для определения потребностей департаментов (служб, отделов) организации в персонале</p> <p>ПКО-1.3:</p> <p>Знать основные этапы подбора персонала, требования трудового законодательства Российской Федерации при заключении трудового договора; понятие и направления профориентации и адаптации сотрудников департаментов (служб, отделов) организаций</p>		
---	---	---	--	--

		сферы гостеприимства и общественного питания Уметь определять мероприятия по подбор и адаптации сотрудников департаментов (служб, отделов) организаций сферы гостеприимства и общественного питания Владеть современными подходами к подбору и адаптации персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	43
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Понятие «трудовые ресурсы». Современные концепции управления персоналом и подходы к трудовым ресурсам организаций	12	4	4	8	4

Тема 2. Цели и задачи управления персоналом в организациях. Состав и структура кадров, требования и трудовые права работников организаций сферы гостеприимства и общественного питания	20	6	6	12	8
Тема 3. Подбор кадров в организациях сферы гостеприимства и общественного питания	22	6	8	14	8
Тема 4. Профориентация и трудовая адаптация персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Адаптация молодежи на рынке труда: мировые тенденции и национальные особенности	19	6	6	12	7
Тема 5. Направления развития трудового потенциала работников организаций сферы гостеприимства и общественного питания	18	6	4	10	8
Тема 6. Эффективное поведение на рынке труда. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в сфере гостеприимства и общественного питания	16	4	4	8	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	32	32	65	43

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Понятие «трудовые ресурсы». Современные концепции управления персоналом и подходы к трудовым ресурсам организаций.

Понятие, состав и структура трудовых ресурсов. Персонал, кадры, штатный состав организации. Трудовой потенциал работников организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Управление трудовыми ресурсами в современных организациях сферы гостеприимства и общественного питания. Эволюция форм совместной деятельности и становление управления персоналом как особого "человеческого измерения" организации. "Управление персоналом" как наука. "Управление персоналом" как учебная дисциплина. Концепции управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.

Тема 2. Цели и задачи управления персоналом в организациях. Состав и структура кадров, требования и трудовые права работников организаций сферы гостеприимства и общественного питания

Направления работы с персоналом в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. Персонал как объект управления. Классификация и требования к персоналу организаций сферы гостеприимства по ГОСТ Р 54603-2011 «Услуги средств размещения. Общие требования к обслуживающему персоналу». Классификация и требования к персоналу организаций сферы общественного питания по ГОСТ 30524-2013 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу». Профессиональные стандарты для работы в организациях сферы гостеприимства и общественного питания. Должностные инструкции работников организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Особенности организации труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Основные направления, принципы и функции работы с персоналом в современных организациях сферы гостеприимства и общественного питания. Роль и задачи кадровой службы.

Тема 3. Подбор кадров в организациях сферы гостеприимства и общественного питания

Анализ рынка труда и подбор персонала.

Процесс профессионального отбора и найма персонала в организации сферы гостеприимства и общественного питания. Количественная и качественная потребность в персонале. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников.

Тема 4. Профориентация и трудовая адаптация персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.

Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Механизм и методы управления профориентацией. Управление трудовой адаптацией. Цели адаптации. Виды адаптации и факторы, влияющие на нее. Информационное обеспечение процесса адаптации.

Опыт профориентации и адаптации персонала. Планы адаптации, их содержание.

Тема 5. Направления развития трудового потенциала работников организаций сферы гостеприимства и общественного питания

Система обучения персонала в организации. Переподготовка и повышение квалификации персонала. Обучение как конкурентное преимущество персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Принципы, методы, формы и виды обучения. Управление деловой карьерой и работа с кадровым резервом. Инструменты управления карьерой.

Тема 6. Эффективное поведение на рынке труда. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в сфере гостеприимства и общественного питания

Направления продвижения выпускника в сфере гостеприимства и общественного питания. Правила эффективного поведения на рынке труда. Самоменеджмент, его основные принципы и правила. Тайм-менеджмент. «Ловушки» времени и способы их преодоления.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Трудовые ресурсы организаций сферы гостеприимства и общественного питания, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=3452>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Требования к специалистам организаций сферы гостеприимства и общественного питания и их профессиональной подготовленности.
2. Эффективное поведение на рынке труда.
3. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в сфере гостеприимства и общественного питания.
4. Правила самоорганизации и планирования своего времени.
5. Основные подходы к саморазвитию и образованию.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

1. Требования к работникам организаций сферы гостеприимства и органами содействия занятости
2. Требования к работникам организаций сферы общественного питания
3. Классификация персонала организаций сферы гостеприимства в соответствии с ГОСТ Р 54603-2011 “Услуги средств размещения. Общие требования к обслуживающему персоналу”
4. Классификация персонала организаций сферы общественного питания в соответствии с ГОСТ 30524-2013 “Услуги общественного питания. Требования к персоналу”
5. Резюме: назначение и виды, правила подготовки

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

1. Этапы подбора персонала
2. Внутренние и внешние источники подбора кадров, их преимущества и недостатки
3. Объявление о вакансии: требования к информации в документе
4. Содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций сферы гостеприимства и общественного питания
5. Понятие и виды адаптации
6. Направления развития персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания

Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои

Оценка	Критерии оценивания
	суждения; знание дополнительного материала
отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения
очень хорошо	изложение материала логично, ответ правильный, полный, с незначительными неточностями
хорошо	ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
удовлетворительно	обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не может доказательно обосновать свои суждения
неудовлетворительно	в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, не может применять знания для выполнения задания
плохо	необходима дополнительная подготовка

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Задание 1. Построение карьерограммы

Описание ситуации:

Бакалавр заканчивает высшее учебное заведение по направлению подготовки «Гостиничное дело» профиль «Организация гостиничной деятельности и бизнес-мероприятий». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь. Практику данный студент проходил в гостинице «Ока». Руководство посчитало его перспективным и предложило после окончания вуза работу в гостинице в должности специалиста службы приема и размещения с последующим перемещением по служебной лестнице. Встает вопрос, как правильно планировать карьеру такому работнику.

Задание: Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) специалиста службы приема и размещения гостиничной организации после окончания высшего учебного заведения

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-2:

Задание 1. Описание ситуации: В гостиницу нужно принять дополнительно 2-х новых сотрудников:

- заместителя директора
- администратора службы приема и размещения

Задание:

1. Разработайте требования к вновь принимаемым работникам с учетом требований должностных инструкций и ГОСТ Р 54603-2011 “Услуги средств размещения. Общие требования к обслуживающему персоналу”.

2. Какими ключевыми компетенциями должны обладать кандидаты на данные должности?

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

Задание 1. В ресторане отеля остро стоят проблемы адаптации новых поваров в связи с расширением деятельности и внедрением в меню блюд японской кухни.

Задание:

Предложите мероприятия, которые позволят сотрудникам быстро адаптироваться к нововведениям

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала
плохо	Задание не выполнено, необходима дополнительная подготовка

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Виды учебной деятельности бакалавра в соответствии с учебным планом
2. Правила самоорганизации и планирования своего времени
3. Эффективное поведение на рынке труда
4. Понятие и виды карьеры
5. Внутриорганизационная карьера: понятие, характеристика
6. Карьера специализированная и неспециализированная
7. Самоменеджмент и построение успешной карьеры в сфере гостеприимства и общественного питания
8. Пути успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста в сфере гостеприимства и общественного питания

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

1. Требования к работникам организаций сферы гостеприимства
2. Требования к работникам организаций сферы общественного питания
3. Классификация персонала организаций сферы гостеприимства в соответствии с ГОСТ Р 54603-2011 “Услуги средств размещения. Общие требования к обслуживающему персоналу”

4. Классификация персонала организаций сферы общественного питания в соответствии с ГОСТ 30524-2013 “Услуги общественного питания. Требования к персоналу”
5. Этапы подбора кадров

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКО-1

1. Содержание должностных инструкций работников структурных подразделений организаций сферы гостеприимства
2. Внутренние и внешние источники подбора кадров, их преимущества и недостатки
3. Объявление о вакансии: требования к информации в документе
4. Понятие и виды адаптации
5. Направления развития персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний от минимально допустимого и выше в объеме, соответствующем программе подготовки
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки или отказ от ответа

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 1. Одним из возможных путей достижения целей деятельности студента в вузе является самостоятельная работа.

Задание: опишите план Ваших действий по организации самостоятельной работы при подготовке к семинарскому занятию

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

Задание 1. Руководитель гостиницы поставил перед кадровой службой задачу: закрытие вакантных должностей руководителей служб: СПиР и Хозяйственной службы, а также 2 администраторов в СПиР и 3 официантов в службу питания.

Ваша задача - определить, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году, отметить преимущества и недостатки источников

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПКО-1

Задание 1. В ресторане отеля остро стоят проблемы адаптации новых поваров в связи с расширением деятельности и внедрением в меню блюд японской кухни.

Задание:

Предложите мероприятия, которые позволят сотрудникам быстро адаптироваться к нововведениям

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При выполнении задания решено более 50% поставленных задач, студент в целом раскрывает содержание основного материала
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6

Тест 1. Что такое внутриорганизационная карьера

Ответ 1. Последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации

Ответ 2. Вертикальное перемещение сотрудника в организации

Ответ 3. Центростремительное движение работника к ядру, руководству организации

Ответ 4. Все ответы являются правильными

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-2

Тест 1. В чем заключается деятельность управленческого персонала?

Ответ 1 Осуществляют деятельность в процессе управления организацией с преобладанием умственного труда

Ответ 2 Заняты переработкой информации с использованием технических средств управления

Ответ 3 Результатом их трудовой деятельности является изучение проблем управления, подготовка, реализация и контроль выполнения управленческих решений

Ответ 4 Все ответы являются правильными

5.3.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКО-1

Тест 1. Какова цель адаптации работника в организации:

1. Включение работника в систему внутриорганизационных отношений, занятие в ней одновременно несколько позиций
2. Освоение поведения, совокупности требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе
3. Усвоение работником определенных целей, нормы поведения

4. Все ответы являются правильными

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	56-100% правильных ответов
не зачтено	55% и меньше правильных ответов

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 440 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018872-0. - ISBN 978-5-16-111730-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875056&idb=0>.
2. Куклина Е. Н. Организация самостоятельной работы студента : учебное пособие / Е. Н. Куклина, М. А. Мазниченко, И. А. Мушкина. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 235 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06270-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847070&idb=0>.
3. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие / Кязимов К. Г. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/494037> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-09762-7 : 679.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787114&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Никольская Е.Ю. Основы менеджмента и управление персоналом в индустрии гостеприимства : Учебное пособие / Е.Ю. Никольская, Л.В. Семенова. - Москва : Русайнс, 2024. - 224 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-466-04851-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=878002&idb=0>.
2. Савина Н. В. Тайм-менеджмент в образовании : учебное пособие / Н. В. Савина, Е. В. Лопанова. - Москва : Юрайт, 2023. - 162 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12668-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843170&idb=0>.
3. Шнейдер Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 187 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06900-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841968&idb=0>.
4. Исаченко Игорь Иванович. Основы самоменеджмента : Учебник / Московский государственный университет печати им. Ивана Федорова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 312 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005304-2. - ISBN 978-5-16-104777-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835431&idb=0>.

5. Егоршин Александр Петрович. Основы управления персоналом : Учебное пособие / Нижегородский институт экономики и менеджмента. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 352 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009526-4. - ISBN 978-5-16-100730-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837031&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Журнал «Современные проблемы сервиса и туризма» // Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=26229>
2. Журнал «Проблемы теории и практики управления» // Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9009>
3. Портал про гостиничный бизнес - <http://www.prohotel.ru>
4. Сообщество профессионалов гостиничного бизнеса - www.frontdesk.ru
5. Консультант плюс

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 43.03.03 - Гостиничное дело.

Автор(ы): Зыкова Татьяна Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ефремова Марина Владимировна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № 5.