

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Задорожная Людмила Ивановна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 12.09.2023 22:10:32
Универсальный идентификатор:
faa404d1aeb2a023b5f4a331ee5ddc540496512d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Майкопский государственный технологический университет»

Факультет экономики и управления
Кафедра Маркетинга, сервиса и туризма

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ Л.И. Задорожная
« ____ » _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Б1.В.04 Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания

по направлению подготовки
по профилю подготовки (специализации)
квалификация (степень) выпускника
форма обучения
год начала подготовки

43.04.03 Гостиничное дело
Гостиничная деятельность
магистр
Очная, Заочная,
2023

Майкоп



Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО и учебного плана МГТУ по направлению подготовки (специальности) 43.04.03 Гостиничное дело

Составитель рабочей программы:

заместитель декана, доц.,
канд. экон. наук
(должность, ученое звание, степень)

Подписано простой ЭП
26.08.2023
(подпись)

Удычак Саида Аслановна
(Ф.И.О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры:

Маркетинга, сервиса и туризма
(название кафедры)

Заведующий кафедрой:
11.09.2023

Подписано простой ЭП
11.09.2023
(подпись)

Кумпилова Анжелика
Руслановна
(Ф.И.О.)

Согласовано:

Руководитель ОПОП
заведующий выпускающей
кафедрой
по направлению подготовки
(специальности)
11.09.2023

Подписано простой ЭП
11.09.2023
(подпись)

Кумпилова Анжелика
Руслановна
(Ф.И.О.)

Согласовано:

НБ МГТУ

(название подразделения)

29.08.2023

Подписано простой ЭП
29.08.2023
(подпись)

И. Б. Берберьян
(Ф.И.О.)



1. Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Целью учебной дисциплины «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» - дать будущим специалистам в сфере гостеприимства необходимые теоретические и практические знания, позволяющие грамотно управлять персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства. В процессе освоения дисциплины анализируется возможность использования передового зарубежного опыта управления персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства в российской практике.

Задачи учебной дисциплины:

- ознакомить обучающихся с методическими основами процесса организации управления персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства;

- изучить современные тенденции отечественного и зарубежного опыта в области управления персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства;

- развить практические навыки обучающихся при оценке эффективности управления персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства;

- рассмотреть качество услуг как объект управления в индустрии гостеприимства;

проанализировать особенности управления персоналом в гостиничном бизнесе



2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП по направлению подготовки (специальности)

Дисциплина «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» относится к дисциплинам части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Курс «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» изучается в первом семестре и является предшествующей для следующих дисциплин: «Экономика организаций сферы гостеприимства и общественного питания: стратегический уровень», «Стратегическое и программно-целевое управление в сфере гостеприимства и общественного питания», «Оптимизация бизнес-процессов предприятий сферы гостеприимства», «Инновационные технологии в сфере гостеприимства и общественного питания», «Бенчмаркетинг в индустрии гостеприимства» и др.



3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей(их) компетенции(й):

ПКУВ-1.1	Проводит стратегический анализ и оценку результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания, выявляет факторы успеха
ПКУВ-1.2	Осуществляет управление деятельностью предприятий сферы гостеприимства и общественного питания
ПКУВ-1.3	Обеспечивает стратегический контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания
ПКУВ-1.4	Осуществляет эффективное взаимодействие с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания
ПКУВ-2.1	Демонстрирует навыки проведения анализа и оценки сильных и слабых сторон управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства
ПКУВ-2.2	Осуществляет выбор методов оценки эффектов и эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий сферы гостеприимства
ПКУВ-2.3	Проводит оценку эффективности управленческих решений по разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства
УК-6.1	Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуационные, временные), целесообразно их использует
УК-6.2	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки
УК-6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.



4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы. Общая трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы по очной форме обучения.

		Формы контроля (количество)	Виды занятий					Итого часов	з.е.
			Эк	Лек	Пр	КРАТ	Контроль		
Курс 1	Сем. 1	1	15	30	0.35	26.65	72	144	4

Объем дисциплины и виды учебной работы по заочной форме обучения.

		Формы контроля (количество)	Виды занятий					Итого часов	з.е.
			Эк	Лек	Пр	КРАТ	Контроль		
Курс 1	Сем. 1	1	8	10	0.35	8.65	117	144	4



5. Структура и содержание учебной и воспитательной деятельности при реализации дисциплины

5.1. Структура дисциплины для очной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Недел я семе стра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)								Формы текущего/проме жуточного контроля успеваемости текущего (по неделям семестра), промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контро ль	СР	СЗ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Тема 1. Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.		2		4				10		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Тема 2. Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.		2		4				10		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Тема 3. Персонал организаций сферы гостеприимства и общественного питания как объект управления.		2		4				10		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Тема 4. Кадровое планирование индустрии гостеприимства		3		4				10		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Тема 5. Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.		2		5				10		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Тема 6. Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.		2		4				10		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Тема 7. Социально- психологический климат в коллективе и его оценка.		2		5				12		Блиц-опрос Обсуждение докладов
1	Промежуточная аттестация						0,35	26,65			экзамен
	ИТОГО:		15		30		0.35	26.65	72		

5.2. Структура дисциплины для заочной формы обучения.

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)								
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контро ль	СР	СЗ	
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Тема 1. Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	2		2					15	

Сем	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу и трудоемкость (в часах)							
		Лек	Лаб	ПР	СРП	КРАТ	Контроль	СР	СЗ
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Тема 2. Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	2		2				15	
1	Тема 3. Персонал организаций сферы гостеприимства и общественного питания как объект управления.	2		2				15	
1	Тема 4. Кадровое планирование индустрии гостеприимства	2		2				15	
1	Тема 5. Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.			2				15	
1	Тема 6. Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.							21	
1	Тема 7. Социально- психологический климат в коллективе и его оценка.							21	
1	Промежуточная аттестация					0,35	8,65		
	ИТОГО:	8		10		0.35	8.65	117	

5.4. Содержание разделов дисциплины (модуля) «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания», образовательные технологии

Лекционный курс

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Тема 1. Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	2	2		Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод планирования. Балансовый метод планирования. Методологические подходы в кадровом менеджменте.	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; УК-6.1; УК-6.3; УК-6.2;	Знать: основы методологии управления персоналом. Уметь: использовать основы экономических знаний для изучения и освоения материала темы. Владеть: современным инструментарием управления персоналом.	, Лекция-беседа
1	Тема 2. Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	2	2		Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-2.1; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3;	Знать: сущность концепции управления персоналом. Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах. Владеть: современным инструментарием управления персоналом.	, Лекция-беседа
1	Тема 3. Персонал организаций сферы гостеприимства и общественного питания как объект управления.	2	2		Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3;	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами. Уметь: анализировать состояние	, Лекция-беседа

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.		и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах. Владеть: методами планирования карьеры.	
1	Тема 4. Кадровое планирование индустрии гостеприимства	3	2		Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом гостиничного предприятия. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом гостиничного предприятия.	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3;	Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации. Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации. Владеть: методами планирования карьеры.	, Лекция-беседа
1	Тема 5. Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	2			Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала.	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3;	Знать: технологии обучения и развития персонала гостиничного предприятия. Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации. Владеть: современным инструментарием управления персоналом	, Лекция-беседа, Деловая игра
1	Тема 6. Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	2			Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно-методическое обеспечение предприятия и организации.	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3;	Знать: особенности организации труда персонала гостиничного предприятия; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях. Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.	, Лекция-беседа

Сем	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы)			Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
		ОФО	ЗФО	ОЗФО				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
							Владеть: современным инструментарием управления персоналом.	
1	Тема 7. Социально-психологический климат в коллективе и его оценка.	2			Особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.	ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.3; УК-6.2;	Знать: особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации. Владеть: современным инструментарием управления персоналом.	, Лекция-беседа
1	Промежуточная аттестация					ПКУВ-1.1; ПКУВ-1.2; ПКУВ-1.3; ПКУВ-1.4; ПКУВ-2.1; ПКУВ-2.2; ПКУВ-2.3; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3;	Знать: Уметь: Владеть:	экзамен
	ИТОГО:	15	8					

5.5. Практические занятия, их наименование, содержание и объем в часах

Сем	№ раздела дисциплины	Наименование практических занятий	Объем в часах		
			ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	4	2	
1	Тема 2. Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	4	2	
1	Тема 3. Персонал организаций сферы гостеприимства и общественного питания как объект управления.	Персонал организаций сферы гостеприимства и общественного питания как объект управления.	4	2	
1	Тема 4. Кадровое планирование индустрии гостеприимства	Кадровое планирование индустрии гостеприимства.	4	2	
1	Тема 5. Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	5	2	
1	Тема 6. Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	4		
1	Тема 7. Социально- психологический климат в коллективе и его оценка.	Социально-психологический климат в коллективе и его оценка.	5		
1	Промежуточная аттестация				
	ИТОГО:		30	10	

Симуляционные занятия, их наименование, содержание и объем в часах

Учебным планом не предусмотрено

5.6. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Учебным планом не предусмотрено

5.7. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Учебным планом не предусмотрено

5.8. Самостоятельная работа студентов

Содержание и объем самостоятельной работы студентов

Сем	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах		
				ОФО	ЗФО	ОЗФО
1	2	3	4	5	6	7
	Тема 1. Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	1-2	10	15	
	Тема 2. Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	3-4	10	15	
	Тема 3. Персонал организаций сферы гостеприимства и общественного питания как объект управления.	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	5-6	10	15	
	Тема 4. Кадровое планирование индустрии гостеприимства	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	7-8	10	15	
	Тема 5. Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	9-11	10	15	
	Тема 6. Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания.	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	12-13	10	21	
	Тема 7. Социально- психологический климат в коллективе и его оценка.	Составление плана- конспекта Подготовка докладовПодготовка ответов на вопросы	14-15	12	21	
	Промежуточная аттестация					
	ИТОГО:			72	117	

5.9. Календарный график воспитательной работы по дисциплине

Учебным планом не предусмотрено

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1. Методические указания (собственные разработки)

Название	Ссылка
331.108.26(07) М 54 Методические указания по изучению дисциплины «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» : для студентов всех форм обучения, направления подготовки магистров 43.04.03 Гостиничное дело, магистерская программа Гостиничная деятельность / Минобрнауки России, ФГБОУ ВО Майкоп. гос. технол. ун-т, Фак. экономики и сервиса, Каф. маркетинга, сервиса и туризма ; составитель Калашникова С.В. - Майкоп : Б.и., 2019. - 33 с. - ЭБ НБ МГТУ. - URL: http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100051500 . - Режим доступа: свободный. - Библиогр.: с. 27-28 (9 назв.)	http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100051500&DOK=09424D&BASE=0007AA

6.2. Литература для самостоятельной работ

Название	Ссылка
Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2020 - 301 с. - ЭБС «Znanium.com»	https://znanium.com/catalog/product/1067540
Анисимов, А.Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А.Ю. Анисимов, О.А. Пятаева, Е.П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - (Высшее образование). - ЭБС Юрайт. - URL: https://urait.ru/bcode/496849 . - Режим доступа: по подписке	https://urait.ru/bcode/496849

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.



7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
ПКУВ-1.1 Проводит стратегический анализ и оценку результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания, выявляет факторы успеха			
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
3	4		Стратегическое и программно-целевое управление в сфере гостеприимства и общественного питания
3	3		Экономика организаций сферы гостеприимства и общественного питания: стратегический уровень
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
ПКУВ-1.2 Осуществляет управление деятельностью предприятий сферы гостеприимства и общественного питания			
3	3		Экономика организаций сферы гостеприимства и общественного питания: стратегический уровень
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
3	4		Стратегическое и



Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
			программно-целевое управление в сфере гостеприимства и общественного питания
ПКУВ-1.3 Обеспечивает стратегический контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания			
3	3		Экономика организаций сферы гостеприимства и общественного питания: стратегический уровень
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
3	4		Стратегическое и программно-целевое управление в сфере гостеприимства и общественного питания
ПКУВ-1.4 Осуществляет эффективное взаимодействие с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания			
4	5		Преддипломная практика
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
3	3		Экономика организаций сферы гостеприимства и общественного питания: стратегический уровень
4	5		Научно-исследовательская работа
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
3	4		Проектно-технологическая практика
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
2	2		Организационно-управленческая практика
ПКУВ-2.1 Демонстрирует навыки проведения анализа и оценки сильных и слабых сторон управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства			
4	5		Преддипломная практика



Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
3	4		Управление доходами в гостиничном бизнесе
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Антикризисное управление гостиничного предприятия
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
3	3		Оптимизация бизнес-процессов предприятий сферы гостеприимства
ПКУВ-2.2 Осуществляет выбор методов оценки эффектов и эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий сферы гостеприимства			
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
3	3		Оптимизация бизнес-процессов предприятий сферы гостеприимства
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
3	4		Управление доходами в гостиничном бизнесе
3	4		Антикризисное управление гостиничного предприятия
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
ПКУВ-2.3 Проводит оценку эффективности управленческих решений по разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства			
3	4		Управление процессами реформирования и реструктуризации деятельности в сфере гостеприимства
3	3		Оптимизация бизнес-процессов предприятий



Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
			сферы гостеприимства
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
3	4		Управление доходами в гостиничном бизнесе
3	4		Антикризисное управление гостиничного предприятия
1	3		Управление процессами деятельности в сфере гостеприимства
1	3		Организационные структуры предприятий индустрии гостеприимства
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуационные, временные), целесообразно их использует			
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
1	1		Ознакомительная практика
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
1	1		Организация образовательной деятельности и методика преподавания дисциплин в сфере гостеприимства и общественного питания
1	1		Самоорганизация и технологии профессионально-личностного роста
УК-6.2 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки			
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
1	1		Ознакомительная практика
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
1	1		Организация образовательной деятельности и методика преподавания дисциплин в сфере гостеприимства и общественного питания
1	1		Самоорганизация и технологии профессионально-личностного роста



Этапы формирования компетенции (номер семестр согласно учебному плану)			Наименование учебных дисциплин, формирующие компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОФО	ЗФО	ОЗФО	
УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.			
4	5		Научно-исследовательская работа
3	4		Проектно-технологическая практика
2	2		Организационно-управленческая практика
4	5		Преддипломная практика
1	1		Ознакомительная практика
1	1		Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания
1	1		Организация образовательной деятельности и методика преподавания дисциплин в сфере гостеприимства и общественного питания
1	1		Самоорганизация и технологии профессионально-личностного роста

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
ПКУВ-2: Способен оценивать экономические последствия и эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства					
ПКУВ-2.2 Осуществляет выбор методов оценки эффектов и эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий сферы гостеприимства					
Знать: методы оценки экономических последствий и эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий сферы гостеприимства.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: разрабатывать концепции и планы реализации стратегии и концепции развития предприятий сферы гостеприимства.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: методиками разработки корпоративной и функциональных стратегий и оценки эффектов и эффективности	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий сферы гостеприимства					
ПКУВ-2: Способен оценивать экономические последствия и эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства					
ПКУВ-2.3 Проводит оценку эффективности управленческих решений по разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства					
Знать: принципы разработки и плана реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: формулировать миссию и цели развития предприятия сферы гостеприимства; оценивать экономические последствия и эффективность управленческих решений по разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками оценки экономических последствий и эффективности управленческих решений по выбору концепции, разработки и плана реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
ПКУВ-1: Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
ПКУВ-1.3 Обеспечивает стратегический контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
Знать: теоретические основы бизнес-планирования, контроля и анализа деятельности предприятий сферы	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
гостеприимства; методы и механизмы стратегического контроля деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
Уметь: применять методы и механизмы стратегического контроля деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания; планировать и осуществлять контроль за разработкой и реализацией гостиничного продукта.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками контроля деятельности предприятий сферы гостеприимства, обслуживания потребителей; навыками применения методов и механизмов стратегического контроля деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуационные, временные), целесообразно их использует					
Знать: теоретические основы методологические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: определять личностные и профессиональные приоритеты собственной	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
<p>деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; разрабатывать, планировать, контролировать, оценивать собственную деятельность в решении задач саморазвития и самореализации.</p> <p>Владеть: навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами.</p>					
	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>УК-6.2 Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки</p>					
Знать: способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития; определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками определения образовательных потребностей и способов совершенствования собственной (в том числе профессиональной и юридической) деятельности на основе самооценки.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.</p>					



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
Знать: основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: способностью ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирать способы решения и средства развития других необходимых компетенций.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
ПКУВ-1: Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
ПКУВ-1.4 Осуществляет эффективное взаимодействие с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
Знать: формы и методы эффективного взаимодействия с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: применять формы и методы эффективного взаимодействия с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания; обеспечивать координацию действий со всеми функциональным и	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
подразделениями гостиницы и других средств размещения.					
Владеть: коммуникативными навыками и методами эффективного взаимодействия с собственниками и партнерами по бизнесу для достижения целей стратегического управления предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
ПКУВ-2: Способен оценивать экономические последствия и эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства					
ПКУВ-2.1 Демонстрирует навыки проведения анализа и оценки сильных и слабых сторон управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства					
Знать: законодательство Российской Федерации о предоставлении гостиничных услуг; технологию организации системы мониторинга внешней и внутренней среды для принятия управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий сферы гостеприимства.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: организовывать сбор, обработку и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды предприятий сферы гостеприимства, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: методиками стратегического и	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении	Успешное и систематическое применение	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
ситуационного анализа и оценки результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства.			навыков допускаются пробелы	навыков	
ПКУВ-1: Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
ПКУВ-1.1 Проводит стратегический анализ и оценку результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания, выявляет факторы успеха					
Знать: теоретические основы макро- и микроэкономики, закономерности развития отрасли и систему основных макро- и микроэкономических показателей рынка гостиничных услуг; методы проведения стратегического анализа и оценки результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: применять методы проведения стратегического анализа и оценки результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания; проводить анализ основных показателей на макро- и микроуровне с применением статистических методов и методов финансового и экономического анализа, моделировать и прогнозировать результаты деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть: навыками	Частичное владение	Несистематическое применение	В систематическом	Успешное и систематическое	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
выявления проблем развития предприятий сферы гостеприимства и общественного питания; системным подходом к организации стратегического анализа и оцениванию результатов деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	навыками	навыков	применении навыков допускаются пробелы	применение навыков	
ПКУВ-1: Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
ПКУВ-1.2 Осуществляет управление деятельностью предприятий сферы гостеприимства и общественного питания					
Знать: основы риск-менеджмента и антикризисного управления; основы разработки и принятия управленческих решений по повышению конкурентоспособности и развитию предприятий сферы гостеприимства и общественного питания; методы управления деятельностью предприятий сферы гостеприимства и общественного питания	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	
Уметь: выявлять стратегические проблемы развития предприятий сферы гостеприимства и общественного питания и разрабатывать меры по их устранению; применять методы управления деятельностью предприятий сферы гостеприимства и общественного питания.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеть:	Частичное	Несистематическо	В	Успешное и	



Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
1	2	3	4	5	6
навыками гостиничного менеджмента, стратегии и тактики гостиничной деятельности, организации и координации работы исполнителей; методами и механизмами управления предприятия сферы гостеприимства и общественного питания.	владение навыками	е применение навыков	систематическом применении навыков допускаются пробелы	систематическое применение навыков	

7.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Темы докладов

1. Эволюция концепций управления персоналом.
2. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира: основной объект управления, доминирующие потребности персонала, ведущие направления HR-менеджмента
3. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
4. Принципы и закономерности управления персоналом.
5. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
6. Европейская модель управления персоналом.
7. Российская модель управления персоналом.
8. Японская модель управления персоналом.
9. Китайская модель управления персоналом.
10. Кадровые стратегии.



11. Кадровая политика в туристском бизнесе.
12. Информационная безопасность в системе управления персоналом.
14. Коммуникационные системы в управлении персоналом.
15. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
16. Связи с общественностью в системе управления персоналом.
17. Роботизация в системе управления персоналом.
18. Методы экстраполяции и экспертных в планировании персонала.
19. Компьютерное моделирование в планировании персонала.
20. Нормативный и балансовый методы планирования персонала.
21. Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
22. Планирование затрат на персонал.
23. Оценка сбалансированности вакансии.
24. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
25. Особенности планирования персонала в малом бизнесе в сфере туризма.
26. Применение цифровых технологий в отборе персонала.
27. Технологии выявления неблагонадежных соискателей.
28. Способы безбюджетного привлечения кандидатов на вакансию.
29. Техника стрессового интервью с кандидатом на вакансию.
30. Технология интервью с использованием деструктивных вопросов с кандидатом на вакансию.

Тестовые задания



1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование; в) мотивация;
- г) составление отчетов; д) организация.

2. Управленческий персонал включает: а) вспомогательных рабочих;

- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении; в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;

д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале? а) «Экономика труда»;

- б) «Транспортные системы»; в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»; д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;



в) отбора персонала для занятия определенной должности; г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно: а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия; в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал? а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства; в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на



удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста - это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей; б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства; д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию: а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или

уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности; д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.



г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция? а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»; г) «Управленческие полномочия»; д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновенье вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести; д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта; г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;



в) кульминация; г) окончание;

д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью: а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и

деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

а) приспособление, уступчивость; б) уклонение;

в) противоборство, конкуренция; г) сотрудничество;

д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов; б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и

эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.



д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

другу;

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

Вопросы к экзамену

1) Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.

2) Понятие категории «персонал».

3) Организация как социальная система управления.

4) Закономерности управления персоналом.

5) Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.

6) Принципы управления персоналом.

7) Методы управления персоналом.

8) Нормативный и балансовый методы определения численности работников.

9) Методологические подходы в кадровом менеджменте.

10) Организационная структура службы управления персоналом.

11) Кадровое обеспечение системы управления персоналом.



- 12) Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
- 13) Правовое обеспечение системы управления персоналом.
- 14) Трудовой коллектив, его признаки и функции.
- 15) Власть и лидерство.
- 16) Нововведения и персонал.
- 17) Политика компании в области управления карьерой.
- 18) Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала.
- 19) Управление талантами.
- 20) Подбор персонала и его профессиональная ориентация.
- 21) Основные этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация.
- 22) Деловая оценка как технология управления персоналом.
- 23) Аттестация как форма оценки персонала.
- 24) Основные этапы и компоненты аттестации.
- 25) Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
- 26) Формы и методы обучения персонала.
- 27) Классификация мотивов трудовой деятельности и мотивационный комплекс.
- 28) Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения.
- 29) Мотивы безопасности в управлении персоналом.
- 30) Управление персоналом на основе использования мотивов подчинения.
- 31) Понятие, виды адаптации персонала.



32) Стадии процесса адаптации.

33) Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.

34) Объективные и субъективные причины конфликтов.

35) Социально-психологические методы профилактики конфликта.

36) Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения.

37) Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.

38) Показатели экономической эффективности управления.

39) Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

40) Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Требования к написанию доклада

Доклад - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой письменное или устное сообщение по представлению полученных результатов определенной темы.

Цель подготовки доклада: сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося; способствовать овладению методами научного познания; освоить навыки публичного выступления; научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Критерии оценивания доклада:	
«отлично»	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Представленная информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов. Широко использованы информационные технологии. Отсутствуют ошибки в



	представляемой информации. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений. Выводы обоснованы.
«хорошо»	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или не все обоснованы. Представленная информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов. Использованы информационные технологии. На дополнительные вопросы даны неполные ответы.
«удовлетворительно»	Проблема раскрыта не полностью. Представленная информация не систематизирована или не последовательна. Использованы 1-2 профессиональных термина. Использованы информационные технологии частично. Допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствуют выводы.
«неудовлетворительно»	Тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70

% тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене

Экзамен - форма проверки успешного выполнения студентами практических работ, усвоения учебного материала дисциплины в ходе практических занятий и

самостоятельной работы. Вопросы, выносимые на экзамен, доводятся до сведения студентов за месяц до сдачи экзамена. Требования и задания соответствуют требуемому уровню усвоения дисциплины и отражают ее основное содержание.



Критерии выставления оценок при проведении экзамена:

«отлично»	Обучающий глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой. Обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний, показывает знания законодательного и нормативно-технического материалов, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
«хорошо»	Обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические знания и владеет необходимыми навыками при выполнении практических заданий.
«удовлетворительно»	Обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.
«неудовлетворительно»	Обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы



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

8.1. Основная литература

Название	Ссылка
331.108.26(07) М 54 Методические указания по изучению дисциплины «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания» : для студентов всех форм обучения, направления подготовки магистров 43.04.03 Гостиничное дело, магистерская программа Гостиничная деятельность / Минобрнауки России, ФГБОУ ВО Майкоп. гос. технол. ун-т, Фак. экономики и сервиса, Каф. маркетинга, сервиса и туризма ; составитель Калашникова С.В. - Майкоп : Б.и., 2019. - 33 с. - ЭБ НБ МГТУ. - URL: http://lib.mkgtu.ru:8002/libdata.php?id=2100051500 . - Режим доступа: свободный. - Библиогр.: с. 27-28 (9 назв.)	http://lib.mkgtu.ru:8004/catalog/foi2?SHOW_ONE_BOOK+09424D
Технология и организация гостиничных услуг : учебник / Л.Н. Семеркова, В.А. Белякова, Т.И. Шерстобитова, С.В. Латынова. — Москва : ИНФРА-М, 2022.	URL: https://znanium.com/catalog/product/1867626
Чудновский, А.Д. Менеджмент в туризме и гостиничном хозяйстве [Электронный ресурс]: учебник / Чудновский А.Д., Жукова М.А. - Москва: КноРус, 2020. - 319 с. - ЭБС «BOOK.RU»	https://book.ru/book/932088
Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2020 - 301 с. - ЭБС «Znanium.com»	https://znanium.com/catalog/product/1067540

8.2. Дополнительная литература

Название	Ссылка
Никольская, Е.Ю. Основы менеджмента и управление персоналом в индустрии гостеприимства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Никольская Е.Ю., Семенова Л.В. - Москва: Русайнс, 2020. - 224 с. -ЭБС «BOOK.RU»	https://book.ru/book/936719
Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с	https://znanium.com/catalog/product/1372570
Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.И. Сотникова. - Москва: РИОР, ИНФРА-М, 2016. - 328 с. - ЭБС «Znanium.com»	https://new.znanium.com/catalog/product/501180

8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»

eLIBRARY.RU. : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. - . - URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный. Платформа eLIBRARY.RU была создана в 1999 году по инициативе Российского фонда фундаментальных исследований для обеспечения российским ученым электронного доступа к ведущим иностранным научным изданиям. С 2005 года eLIBRARY.RU начала работу с русскоязычными публикациями и ныне является ведущей электронной библиотекой научной периодики на русском языке в мире. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> Периодические издания доступные обучающимся и сотрудникам ФГБОУ ВО МГТУ по подписке и на основании контрактов и лицензионных соглашений. /index.php/resursy/37-periodicheskie-izdaniya Современный отель : медиа-ресурс для владельцев, управляющих и специалистов гостиничного бизнеса : сайт. – Санкт-Петербург, 2007. - . - URL: <http://www.hotelexecutive.ru/> - Текст: электронный. Искусство гостеприимства.. Новости, события, тренды. Новые концепции и форматы отелей. Управление отелем, развитие бизнеса. Инвестиции в гостиничный бизнес. Финансы. Гостиничная недвижимость. Маркетинг, реклама, PR в гостиничном бизнесе. Законы



и нормативы. Персонал гостиницы. Он-лайн журнал. PROHOTEL.RU - портал про гостиничный бизнес : сайт. – 2005. – URL: <https://prohotel.ru/>. - Текст: электронный. Гостиничный бизнес в России. Проблемы и тенденции развития гостиничного бизнеса в России. ProHotel (ПроОтель) - торговая марка, принадлежащая ООО "Северо-Западные Компании"

<http://www.hotelexecutive.ru/> Russia.travel : национальный туристический портал : сайт / Министерство экономического развития РФ, Федеральное агентство по туризму. – [Москва], 2017. - . - URL: <https://russia.travel/info/about/>. - Текст: электронный. Russia.travel - информационно-познавательный проект, посвященный путешествиям по России.

Деятельность портала направлена на создание единого информационного ресурса в сфере туризма, предоставляющего доступную и полную информацию о туристических возможностях России. Russia.travel знакомит читателя более чем с 20 тысячами достопримечательностей, которые включают в себя объекты историко-культурного наследия, природные памятники и заповедные зоны, традиционные ремесла и известные российские бренды. На портале публикуются популярные туристические маршруты, новости, статьи познавательного толка, анонсы мероприятий, происходящих во всех уголках России, рассказы о самобытности каждого региона, создаются спецпроекты, посвященные важнейшим туристическим направлениям. На портале вы можете узнать о ближайших событиях, найти достопримечательности поблизости и построить маршрут, а также предложить свой контент.

<http://russia.travel/info/about/> Туризм и гостеприимство : научно-практический журнал : сайт / Полесский государственный университет (Республика Беларусь). – Пинск, 2014 - . - URL: <http://ojs.polessu.by/TG/index>. - Режим доступа: свободный. - Текст: электронный. В научно-практическом журнале публикуются оригинальные результаты исследований по широкому кругу проблем туризма и гостеприимства. <http://ojs.polessu.by/TG/about>



9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Раздел / Тема с указанием основных учебных элементов	Методы обучения	Способы (формы) обучения	Средства обучения	Формируемые компетенции/ трудовые функции
<p>Тема 1. Методология управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно- распорядительные методы. Социально-психологические методы. Нормативный метод планирования. Балансовый метод планирования. Методологические подходы в кадровом менеджменте.</p>	<p>Лекция, конспектирование, приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений навыков</p>	<p>Аудиторная (изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием ЭО и ДОТ.</p>	<p>Устная речь, письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>УК-6 ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>
<p>Тема 2. Концепция управления персоналом организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Организация (предприятие) как социальная система управления. Закономерности управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала. Инновации, монопроекты, мультипроекты, мегапроекты. Развитие человеческих ресурсов организации.</p>	<p>Лекция, конспектирование, приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений навыков</p>	<p>Аудиторная (изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием ЭО и ДОТ.</p>	<p>Устная речь, письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>УК-6 ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>

Тема 3.	Персонал	организаций сферы	Лекция, конспектирование,	Аудиторная	Устная речь,	УК-6
<p>гостеприимства и общественного питания как объект управления. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Школа научного управления. Административная школа. Теория человеческих отношений. Бихевиоризм. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации.</p>	<p>приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений и навыков</p>	<p>(изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием ЭО и ДОТ.</p>	<p>письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>		
<p>Тема 4. Кадровое планирование гостеприимства. Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом гостиничного предприятия. Цели службы персонала, направления ее деятельности и функции. Организационная структура службы управления персоналом гостиничного предприятия.</p>	<p>приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений и навыков</p>	<p>Аудиторная (изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием ЭО и ДОТ.</p>	<p>Устная речь, письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>УК-6 ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>		
<p>Тема 5. Обучение и развитие персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и</p>	<p>приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений и навыков</p>	<p>Аудиторная (изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и</p>	<p>Устная речь, письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>УК-6 ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>		

<p>определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала.</p>		<p>систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием</p> <p>ЭО и ДОТ.</p>		
<p>Тема 6. Организация труда персонала организаций сферы гостеприимства и общественного питания. Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом, социальное партнерство. Нормативно- методическое обеспечение предприятия и организации.</p>	<p>Лекция, конспектирование, приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений навыков</p>	<p>Аудиторная (изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием ЭО и ДОТ.</p>	<p>Устная речь, письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>УК-6 ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>
<p>Тема 7. Социально-психологический климат в коллективе и его оценка. Особенности формирования благоприятного социально- психологического климата в коллективе. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.</p>	<p>Лекция, конспектирование, приобретение знаний, формирование умений и навыков, закрепление, проверка знаний, умений навыков</p>	<p>Аудиторная (изучение нового учебного материала, формирование и совершенствование умений и навыков, обобщение и систематизация знаний, контроль и коррекция знаний). Проведение занятий с использованием ЭО и ДОТ.</p>	<p>Устная речь, письмо, схемы, рисунки, учебники, учебные пособия</p>	<p>УК-6 ПКУВ-1 ПКУВ-2</p>

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

10.1. Перечень необходимого программного обеспечения

Название

10.2. Перечень необходимых информационных справочных систем:

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам:

Название
Национальная электронная библиотека (НЭБ) : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 - - URL: https://нэб.рф/ . - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. НЭБ - проект Российской государственной библиотеки. Начиная с 2004 г. Проект Национальная электронная библиотека (НЭБ) разрабатывается ведущими российскими библиотеками при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Основная цель НЭБ - обеспечить свободный доступ гражданам Российской Федерации ко всем изданным, издаваемым и хранящимся в фондах российских библиотек изданиям и научным работам, – от книжных памятников истории и культуры, до новейших авторских произведений. В настоящее время проект НЭБ включает более 1.660.000 электронных книг, более 33.000.000 записей каталогов. https://нэб.рф/
Znaniy.com. Базовая коллекция : электронно-библиотечная система : сайт / ООО 'Научно-издательский центр Инфра-М'. – Москва, 2011 - - URL: http://znaniy.com/catalog (дата обновления: 06.06.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст: электронный. Фонд ЭБС формируется с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. http://znaniy.com/catalog/
Периодические издания доступные обучающимся и сотрудникам ФГБОУ ВО МГТУ по подписке и на основании контрактов и лицензионных соглашений. /index.php/resursy/37-periodicheskie-izdaniya
Современный отель : медиа-ресурс для владельцев, управляющих и специалистов гостиничного бизнеса : сайт. – Санкт-Петербург, 2007. - . - URL: http://www.hotelexecutive.ru/ - Текст: электронный. Искусство гостеприимства.. Новости, события, тренды. Новые концепции и форматы отелей. Управление отелем, развитие бизнеса. Инвестиции в гостиничный бизнес. Финансы. Гостиничная недвижимость. Маркетинг, реклама, PR в гостиничном бизнесе. Законы и нормативы. Персонал гостиницы. Он-лайн журнал. PROHOTEL.RU - портал про гостиничный бизнес : сайт. – 2005. - URL: https://prohotel.ru/ . - Текст: электронный. Гостиничный бизнес в России. Проблемы и тенденции развития гостиничного бизнеса в России. ProHotel (ПроОтель) - торговая марка, принадлежащая ООО 'Северо-Западные Компании' http://www.hotelexecutive.ru/
ProHotelia : гостиничный бизнес on-line : сайт / Powered by ProHotelia. – [б.м.], 2009. - . - URL: http://prohotelia.com/novosti/ . - Текст: электронный. Портал для профессионалов гостиничного и ресторанного бизнеса. На страницах портала – новости гостиничной индустрии, исследования и статистика, обзоры ключевых событий и тенденций в гостиничном бизнесе, новые технологии и примеры эффективных решений для продвижения отелей, отельные «фишки», интервью с успешными отельерами и экспертами туристического рынка, советы и рекомендации ведущих юристов, а также календарь отраслевых событий. http://prohotelia.com/about/
Туризм и гостеприимство : научно-практический журнал : сайт / Полесский государственный университет (Республика Беларусь). – Пинск, 2014 - . - URL: http://ojs.polessu.by/TG/index . - Режим доступа: свободный. - Текст: электронный. В научно-практическом журнале публикуются оригинальные результаты исследований по широкому кругу проблем туризма и гостеприимства. http://ojs.polessu.by/TG/about
HomeEnglish /Английский язык бесплатно и не выходя из дома. Уроки и материалы по изучению английского языка. – 2005-2021. - URL: http://www.homeenglish.ru - Режим доступа: свободный. Текст: электронный. На этом сайте вы найдёте практически всё, что нужно для изучения английского языка не выходя из дома. Теперь английский язык стал для вас намного ближе, ведь теперь вам не надо бродить по десяткам сайтов в поисках нужного материала, всё есть на этом сайте, а чего нет, то скоро будет! Все уроки и материалы по изучению английского языка, представленные на этом сайте - бесплатные. http://www.homeenglish.ru
Федеральное агентство по туризму / RUSSIA.TRAVEL НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТУРИСТИЧЕСКИЙ ПОРТАЛ – Москва, 2009-2021. - URL: https://tourism.gov.ru/ - Режим доступа: свободный. Текст: электронный. https://tourism.gov.ru/

Для обучающихся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

Название





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

Наименования специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
--	--	---

