

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.5 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Направление подготовки:

43.04.03 Гостиничное дело (Направленность (профиль): Гостиничная деятельность)

Трудоемкость: 4 зе

Промежуточная аттестация: зачет с оценкой

Автор: М.К. Черняков, д-р экон. наук, проф.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – сформировать систему знаний о механизме управления торговым персоналом, дать студентам навыки решения кадровых проблем на основе применения наиболее эффективных методов и технологий.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

- в области организационно-управленческой деятельности:

- изучение концептуальных основ и методологии управления человеческими ресурсами гостиничного предприятия;
- развитие системного и стратегического подхода к управлению торговым персоналом;
- овладение современными технологиями управления персоналом;
- формирование навыков и умений принятия решений в сфере управления торговым персоналом.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОПК – 1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности

ПК-3 готовностью формировать систему управления и стимулирования персонала гостиниц и других средств размещения

ПК-14 способностью разрабатывать и внедрять стандарты гостиничной деятельности

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Управление персоналом гостиничного предприятия» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана подготовки бакалавров по направлению 43.03.01 Сервис, является обязательной дисциплиной.

Она основывается на знаниях, полученных студентами в ходе изучения таких дисциплин, как: «Социология управления», «Маркетинга в сервисе», «Менеджмент в сервисе» и др.

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки позволят сформировать и развить у студента концептуальное видение и практику принятия решений в области управления человеческими ресурсами в гостиничного предприятия. Они также получают дальнейшее развитие в ходе изучения следующих дисциплин: «Мотивация трудовой деятельности» и др

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Введение в дисциплину

Тема 1. Базовые понятия и сущность управления персоналом.

Кадровое направление деятельности предприятия как особый объект управления.

Понятие «персонал», его классификация и эволюция развития. Кадры, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

Управление персоналом организации и соответствующие историческому процессу его развития организационные формы (отделы кадров, службы управления персоналом и другие). Направления деятельности кадровых служб.

Функции менеджмента персонала и новые функции кадровых служб.

Рынок трудовых ресурсов. Экономически активное население. Безработные. Спрос и предложение рабочей силы.

Служба персонала гостиничного предприятия. Функции и полномочия. Регулирование численности персонала организации. Развитие человеческих ресурсов организации.

Структура и функции службы управления персоналом гостиничного предприятия. Стратегическая роль службы управления персоналом гостиничного предприятия.

Основные этапы создания системы управления персоналом гостиничного предприятия. Анализ качества управления персоналом, его основные направления и критерии оценки. Проектирование системы управления персоналом гостиничного предприятия. Особенности управления персоналом на крупных и малых торговых предприятиях.

Управление персоналом гостиничного предприятия как система поддержки организационных стратегий. Роль миссии и стратегии организации в формировании кадровой политики. Влияние состояния рынка труда на выбор стратегии управления персоналом. Вопросы правового регулирования рынка труда и особенности его функционирования в российских условиях переходного периода ведения бизнеса.

Факторы влияния (внешние и внутренние) и подходы к формированию кадровой политики гостиничного предприятия. Принципы реализации. Кадровая стратегия гостиничного предприятия и определяющие ее факторы.

Тема 2. Планирование и подбор персонала гостиничного предприятия.

Виды и методы планирования персонала. Модели рабочих мест в гостиничного предприятия. Элементы моделей.

Профессиональный отбор и этапы его проведения. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров для гостиничного предприятия. Комплексный подход к поиску и отбору персонала гостиничного предприятия. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор, их преимущества и недостатки.

Активные и пассивные методы привлечения персонала гостиничного предприятия. Личностные опросники. Тесты общей способности. Имитационные тесты. Групповые методы отбора. Интервью. План проведения. Типы интервью. Панельное интервью. Оценка невербального поведения

Система оценки кандидатов на вакансии в гостиничного предприятия. Процедура принятия решения о приеме на работу. Правовые аспекты найма на работу. Контракт (трудовой договор), его содержание.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 3. Адаптация новых работников

Понятие, цели и задачи адаптации новых работников. Виды адаптации. Структура элементов процесса адаптации и их краткая характеристика. Планирование работы по введению новых работников в организацию, подразделение, в должность. Показатели успешности процесса адаптации работников гостиничного предприятия.

Особенности социально – психологической адаптации различных категорий работников гостиничного предприятия. Стресс и пути его преодоления.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Раздел 2. Методы и технологии управления персоналом гостиничного предприятия

Тема 4. Мотивация и оплата труда персонала гостиничного предприятия.

Понятие мотивации. Модель мотивации. Состав ее элементов и их краткая характеристика. Основные функции мотивации. Потребности человека как основа трудовой мотивации. Индивидуальная мотивация.

Основные принципы трудовой мотивации. Полимотивированность трудового поведения. Иерархическая организация мотивации. Принцип справедливости. Удовлетворенность трудом и рабочие показатели. Основные источники удовлетворенности трудом.

Создание мотивационной рабочей среды в гостиничного предприятия. Понятие мотивационной среды и состав факторов ее определяющих. Управление трудовой мотивацией персонала. Модель мотивационного воздействия характеристик выполняемой работы. Факторы, влияющие на мотивацию работников. Индивидуальные особенности работников. Социальные характеристики рабочей ситуации. Условия работы. Управленческая практика. Политика в отношении персонала.

Контрактная система в государственном и негосударственном секторе экономики. Организация и оплата труда персонала гостиничного предприятия. Система материального стимулирования в гостиничного предприятия. Моральное стимулирование работников гостиничного предприятия. Изменение рабочего графика. Информирование персонала. Меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация. Проблемы и перспективы развития трудовой мотивации. Оценка эффективности и направления совершенствования системы стимулирования труда в гостиничного предприятия.

Социально-экономическая и психологическая поддержка персонала гостиничного предприятия. Роль профсоюзов в гостиничного предприятия.

Тема 5. Оценка работы персонала. гостиничного предприятия

Цели и задачи, стоящие перед системой оценки. Критерии, используемые при оценке персонала. Основные элементы процесса оценки.

Общие требования к системе оценки. Валидность. Надежность. Различительная способность. Методы оценки персонала. Способы оценки персонала: оценка потенциала работника; оценка индивидуального вклада; аттестация кадров.

Две группы факторов, оказывающих влияние на эффективность работы: со стороны работника; со стороны организации.

Аттестация кадров гостиничного предприятия. Исходные данные для аттестации кадров. Матричная модель аттестации. Модель 360°.

Индивидуальный вклад работника гостиничного предприятия и методы его оценки.

Оценочные центры, задачи и механизм процесса оценки.

Оценка потенциала работников гостиничного предприятия и их компетенций.

Тема 6. Профессиональное развитие персонала гостиничного предприятия.

Развитие персонала, его роль, задачи и содержание.

Мотивы профессионального развития и его основные формы: профессиональное обучение; планирование карьеры; подготовка резерва руководителей.

Определение содержания, форм и направлений обучения. Факторы, оказывающие влияние на выбор форм организации и программ обучения.

Методы обучения. Традиционные, активные, методы обучения на рабочем месте. Особенности обучения руководителей. Коучинг. Групповое и индивидуальное самосовершенствование.

Формы тренинга. Стили обучения. Развивающее обучение. Компетентностные организации.

Понятие карьеры и процесс ее планирования. Виды, цели и основные характеристики. Горизонтальная, вертикальная и центрированная карьера. Система управления карьерой, план карьеры. Карьерограмма.

Резерв на замещение вакантных должностей в гостиничного предприятия, стадии и технологии его формирования.

Тема 7. Эффективность управления персоналом гостиничного предприятия

Современные подходы к измерению эффективности управления персоналом.

Главные экономические показатели деятельности гостиничного предприятия.

Ранжирование и динамика главных показателей и их сравнение с отраслевыми и лучшими зарубежными показателями.

Социологическая экспертиза, ее сущность и последовательность проведения.