



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института истории и культуры

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.13 Управление персоналом в event-менеджменте

Направление подготовки: 43.03.01 *Сервис*

Направленность (профиль): *Событийный, анимационный сервис и event-менеджмент*

Квалификация (степень): *бакалавр*

Форма обучения: *очная*

Институт: истории и культуры

Кафедра: кафедра туризма и гостиничного дела

| | очная форма | очно-заочная форма | заочная форма |
|------------------|-------------|--------------------|---------------|
| Курс | III | | |
| Семестр/триместр | 5 | | |

| | | | |
|------------------------------------|-------------|--|--|
| Лекции | 36 | | |
| Лабораторные занятия | | | |
| Практические (семинарские) занятия | 36 | | |
| в т. ч. практическая подготовка | 2 | | |
| Форма(ы) промежуточной аттестации | Экзамен-0,8 | | |
| Контроль | 0,9 | | |
| Иные формы работы | 1 | | |
| Самостоятельная работа | 61,2 | | |

Всего часов: 144

Трудоемкость: 4 зачетных единиц.

Разработчик(и) рабочей программы:

Старший преподаватель кафедры Т и ГД Карасева Г.Ю.

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: научиться эффективно управлять трудовыми ресурсами.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить общие принципы управления персоналом;
- ознакомиться с содержанием кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- ознакомиться с психологическими аспектами управления, со способами разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.

Место дисциплины в структуре ОПОП: реализуется в рамках вариативной части (части, формируемой участниками образовательных отношений) блока Б1. Дисциплины (модули).

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

| Код компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|-----------------|---|---|
| УК-3 | Знать: - стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует | Знает: - стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенности поведения разных групп людей в деятельности организации индустрии развлечений |
| | Уметь: - определять свою роль в команде; - устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.); - оценивать последствия личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата | Умеет: - определять свою роль в команде; - устанавливать разные виды коммуникации в процессе деятельности в организации индустрии развлечений - оценивать последствия личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата |
| | Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды | Владеет: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в организации индустрии развлечений |
| ПКС-1 | Знать: - цель и задачи деятельности подразделений деятельности сервисного предприятия | Знает: - цель и задачи деятельности подразделений деятельности сервисного предприятия |
| | Уметь: - организовать выполнение цели и задач деятельности подразделений | Умеет: - организовать выполнение цели и задач деятельности подразделений сервисной |

| | | |
|-------|--|--|
| | сервисной деятельности предприятия; - производить выбор организационных решений для формирования сервисной системы обслуживания | деятельности предприятия; - производить выбор организационных решений для формирования сервисной системы обслуживания |
| | Владеть: - навыками принятия организационных решений по развитию клиентурных отношений предприятия; - навыками организации оценки и обеспечения текущего и перспективного планирования потребностей департаментов (служб, отделов) предприятия сервиса в материальных ресурсах и персонале | Владеет: - навыками принятия организационных решений по развитию клиентурных отношений предприятия; - навыками организации оценки и обеспечения текущего и перспективного планирования потребностей департаментов (служб, отделов) предприятия сервиса в материальных ресурсах и персонале |
| ПКС-3 | Знать: - методы планирования производственно-хозяйственной деятельности предприятия сервиса в зависимости от изменения конъюнктуры рынка и спроса потребителей, в том числе с учетом социальной политики государства | Знает: - методы планирования производственно-хозяйственной деятельности предприятия сервиса в зависимости от изменения конъюнктуры рынка и спроса потребителей, в том числе с учетом социальной политики государства |
| | Уметь: - анализировать конъюнктуру рынка услуг, спрос потребителей и осуществлять хозяйственную деятельность в соответствии с их динамикой | Умеет: - анализировать конъюнктуру рынка услуг, спрос потребителей и осуществлять хозяйственную деятельность в соответствии с их динамикой |
| | Владеть: - навыками планирования производственно-хозяйственной деятельности предприятий сервиса, методами управления рисками в деятельности предприятий сервиса с учетом динамики конъюнктуры рынка услуг и изменений спроса потребителей. | Владеет: - навыками планирования производственно-хозяйственной деятельности предприятий сервиса, методами управления рисками в деятельности предприятий сервиса с учетом динамики конъюнктуры рынка услуг и изменений спроса потребителей. |

II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование разделов и тем | Всего | Аудиторные занятия | | | Сам. раб. |
|-------|--|-------|--------------------|----|----|-----------|
| | | | ЛК | ПЗ | ЛБ | |
| 1. | Тема 1. Теоретико-методологические подходы управления персоналом в | 18 | 4 | 4 | 0 | 10 |

| | | | | | | |
|----|--|------------|-----------|-----------|----------|-------------|
| | организациях индустрии развлечений | | | | | |
| 2. | Тема 2. Организационное, правовое и нормативно-методологическое обеспечение системы управления персоналом в организациях индустрии развлечений | 18 | 4 | 4 | 0 | 10 |
| 3. | Тема 3. Привлечение персонала в организациях индустрии развлечений | 22 | 6 | 6 | 0 | 10 |
| 4. | Тема 4. Оценка персонала в организациях индустрии развлечений | 12 | 4 | 4 | 0 | 4 |
| 5. | Тема 5. Развитие персонала в организациях индустрии развлечений | 18 | 6 | 6 | 0 | 6 |
| 6. | Тема 6. Оплата труда и стимулирование персонала в организациях индустрии развлечений | 22 | 6 | 6 | 0 | 10 |
| 7. | Тема 7. Оценка эффективности управления персоналом в организациях индустрии развлечений | 23,2 | 6 | 6 | 0 | 11,2 |
| | <i>Экзамен</i> | <i>0,8</i> | - | - | - | - |
| | <i>Курсовой проект</i> | <i>1</i> | - | - | - | - |
| | <i>Контроль</i> | <i>9</i> | | | | |
| | <i>Итого за 5 семестр</i> | <i>144</i> | <i>36</i> | <i>36</i> | <i>0</i> | <i>61,2</i> |
| | в т.ч. практическая подготовка | <i>2</i> | | | | |
| | ИТОГО: | <i>144</i> | <i>36</i> | <i>36</i> | <i>0</i> | <i>61,2</i> |

Очно-заочная форма обучения не реализуется
Заочная форма обучения не реализуется

III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы.

Типовой вариант контрольной работы

1. Персонал организации — это:

- а) совокупность работников организации,
- б) выделение работников по социально-демографическим группам;
- в) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
- г) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

2. К составу разделов документов «Философия организации» относятся:

- а) цель и задачи организации;
- б) срок действия;
- в) основные обязанности сотрудника;
- г) социальные блага.

3. Установите соответствие

| | |
|---|------------------------|
| А. Распорядительное воздействие на сотрудника | а) акт |
| Б. Социально-психологические методы воздействия | б) приказ |
| В. Экономическое воздействие на сотрудника | в) управление карьерой |
| | г) премия |

4. Соотнесите методы оценки персонала:

| | |
|---|---|
| А. Методы непосредственного изучения личности | а) Наблюдение, оценка мнения окружающих |
| Б. Экспертные методы | б) Анкетирование, опрос, тестирование |
| В. Конкурсные методы | в) Соревнования |

5. Типовая должностная инструкция состоит из следующих разделов:

- 1....
- 2....
- 3...
- 4...
- 5....

6. Первой ступенью этапа отбора персонала является:

- а) тестирование;
- б) предварительная беседа;
- в) биографическое интервью;
- г) все зависит от источника набора.

7. Форма оплаты труда за фактически выполненный объем работы:

- а) повременная;
- б) тарифная;
- в) традиционная;
- г) сдельная

8. Установите соответствие

| | |
|---|---|
| А. Оценка эффективности системы управления персоналом организации | а) отношение размера бюджета службы управления персоналом в общей численности сотрудников данного подразделения |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Б. Показатели экономической эффективности предполагают определение: | б) систематический, четко организованный процесс, ориентированный на повышение результативности управленческого труда, поддержание конкуренции между управленческими подразделениями и соблюдение принципов социальной справедливости и оплаты труда; |
| | в) затраты на содержание кадровой службы |
| | г) затраты на реализации кадровых программ в расчете па одного работника. |

9. Этапы отбора кандидата на должность (6 этапов):....

10. Определите размер заработной платы работников, если их базовый оклад составил А тыс. руб. (1-я строка), денежное вознаграждение составляет 10% тарифной ставки. В результате индивидуальной оценки результатов работы коэффициент трудового вклада составил Б (2-я строка).

Исходные данные

| Показана | Работники | | | | | | | | | |
|----------|-----------|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| А | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 |
| Б | 1.4 | 1.35 | 0.6 | 0.9 | 1.5 | 0.3 | 1.0 | 1.55 | 0.45 | 0.7 |

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена с использованием следующих оценочных материалов:

**Вопросы к зачету
(5 семестр, очная форма обучения)**

1. Специфика управления персоналом в организациях индустрии развлечений.
2. Философия управления персоналом в организациях гостеприимства и туризма.
3. Принципы, методы управления персоналом в организациях индустрии развлечений.
4. Кадровая политика организаций индустрии развлечений.

5. Организация системы управления персоналом.
6. Правовое обеспечение системы управления персоналом в организациях индустрии развлечений.
7. Функциональная и штатная структуры системы управления персоналом.
8. Нормативно-методологическое обеспечение системы управления персоналом организаций индустрии развлечений.
9. Должностные инструкции.
10. Количественная и качественная потребность в персонале.
11. Формирование компетенций персонала.
12. Источники привлечения персонала для организаций индустрии развлечений.
13. Анализ этапов отбора персонала и специфика для организаций индустрии развлечений.
14. Адаптация персонала.
15. Место оценки персонала в системе управления персоналом в организациях индустрии развлечений.
16. Анализ традиционных методов оценки персонала, используемые в организациях индустрии развлечений.
17. Использование современных методов оценки персонала.
18. Оценка персонала на разных этапах работы сотрудника в организации.
19. Особенности обучения и развития персонала в организациях индустрии развлечений.
20. Формы и методы обучения и развития персонала,
21. Наставничество, ротация, коучинг.
22. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением в организациях индустрии развлечений.
23. Планирование карьеры.
24. Связь оплаты труда и стимулирования со стратегией организации. Системы и формы оплаты труда, применяемые в организациях индустрии развлечений.
25. Особенности формирования компенсационного пакета сотрудников организаций индустрии развлечений.
26. Системы стимулирования персонала.
27. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом и организациях индустрии развлечений.
28. Принципы оценки эффективности системы управления персоналом.
29. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом организаций индустрии развлечений.

Примерные темы курсового проекта (5 семестр, очная форма обучения)

1. Анализ привлечения персонала (на примере предприятия индустрии

развлечения).

2. Практика использования традиционных методов оценки персонала
3. Роль руководителя в системе управления персоналом
4. Разработка системы стимулирования (на примере предприятия индустрии развлечения).
5. Оценка потенциала сотру цинка (на примере предприятия индустрии развлечения).
6. Анализ эффективности системы управления персоналом (на примере предприятия индустрии развлечения).
7. Связь системы управления персоналом со стратегией организации (на примере предприятия индустрии развлечения).
8. Разработка мотивационной политики (на примере предприятия индустрии развлечения).
9. Анализ организационной структуры в организации туристского и гостиничного бизнеса.
10. Правовое обеспечение системы управления персоналом (на примере предприятия индустрии развлечения).
11. Должностные инструкции (на примере предприятия индустрии развлечения).
12. Адаптация персонала (на примере предприятия индустрии развлечения).
13. Анализ процесса адаптации персонала (на примере предприятия индустрии развлечения).
14. Анализ процесса адаптации персонала (на примере предприятия индустрии развлечения).
15. Практика использования современных методов оценки персонала (на примере предприятия индустрии развлечения).
16. Формирование компетенций персонала (на примере предприятия индустрии развлечения).
17. Организация системы управления персоналом (на примере предприятия индустрии развлечения).
18. Нормативно-методологическое обеспечение системы управления персоналом (на примере предприятия индустрии развлечения). Особенности кадровой политики в зарубежных гостиницах.
19. Исследование кадровой политики (на примере предприятия индустрии развлечения).

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Иванова-Швец, Л. Н. Управление персоналом в туристическом и гостиничном бизнесе: учебно-практическое пособие : учебное пособие / Л. Н. Иванова-Швец, А.

В. Дмитриев. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 111 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90750> (дата обращения: 01.09.2021). – ISBN 978-5-374-00275-1. – Текст : электронный.

4.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 01.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.

V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| № пп | Ссылка на информационный ресурс | Наименование разработки в электронной форме | Доступность |
|---------|---|---|---|
| 1. | http://www.tophotels.ru | TopHotels (ведущий сайт об отелях на русском языке) | индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет |
| 2. | http://www.all-hotels.ru | Все отели России | индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет |
| 3. | http://www.booking.com | Booking.com | индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет |
| 4. | http://www.new-hotel.ru | New Hotel. Индустрия гостеприимства | индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет |

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

| | | | |
|----|---|--|---|
| 1. | http://www.biblioclub.ru | Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн | Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в |
|----|---|--|---|

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | которой имеется доступ к сети Интернет |
| 2. | www.garant.ru | Информационно-правовой портал | Свободный доступ |
| 3. | www.elibrary.ru | Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования | Свободный доступ |
| 4. | www.consultant.ru | Российская компьютерная справочно-правовая система | Свободный доступ |

VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.