

Документ: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 09.07.2026 12:46:51  
Уникальный программный ключ:  
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность (профиль) подготовки: Управление гостиничным и ресторанным бизнесом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.  
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Самара, 2026

**Разработчики:**

Кандидат экономических наук Илюхина Л. А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.01 Сервис, утвержденного приказом Минобрнауки от 08.06.2017 № 514, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц", утвержден приказом Минтруда России от 07.05.2015 № 282н; "Руководитель предприятия питания", утвержден приказом Минтруда России от 07.05.2015 № 281н.

**Согласование и утверждение**

| № | Подразделение или коллегиальный орган    | Ответственное лицо   | ФИО           | Виза        | Дата, протокол (при наличии) |
|---|--|--|---------------|-------------|------------------------------|
| 1 | Институт маркетинга, логистики и сервиса | Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП | Яхнеева И. В. | Рассмотрено | 26.05.2026, № 10             |

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Формирование у студентов знаний и навыков в области управления человеческими ресурсами организации, раскрытие сущности, целей, задач и функций управления персоналом в современных социально-экономических условиях;
- Освоение полного цикла технологий и инструментов управления человеческими ресурсами современных организаций гостиничного и ресторанного бизнеса;
- Развитие универсальной компетенции УК-3 в части овладения знаниями, умениями и навыками социального взаимодействия, эффективного участия в командной работе и реализации собственной роли в команде при решении управленческих и аналитических задач ;
- Формирование системного представления о роли персонала как ключевого стратегического ресурса.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними и ожидаемые результаты их решения

*Знать:*

УК-2.1/Зн1 Действующие правовые нормы, принципы и методы декомпозиции задач и анализа имеющихся ресурсов и ограничений

*Уметь:*

УК-2.1/Ум1 Определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения

*Владеть:*

УК-2.1/Нв1 Навыками разработки оптимальных способов решения поставленных задач, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывает свою роль в команде

*Знать:*

УК-3.1/Зн1 Методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами, свою роль в команде

*Уметь:*

УК-3.1/Ум1 Разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту

*Владеть:*

УК-3.1/Нв1 Методами организации и управления коллективом, планированием его действий

ОПК-7 Способен обеспечивать безопасность обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности

ОПК-7.1 Обеспечивает безопасность обслуживания потребителей на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности

*Знать:*

ОПК-7.1/Зн1 Требования и условия обеспечения безопасности обслуживания потребителей сервисных услуг, нормы трудового законодательства и нормативно-правовые акты РФ в области безопасного обслуживания

*Уметь:*

ОПК-7.1/Ум1 Выполнять нормы обслуживания потребителей с целью обеспечения их безопасности на внутреннем и внешнем рынке, обеспечивать соблюдение требований

*Владеть:*

ОПК-7.1/Нв1 Навыками соблюдения требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий избранной сферы деятельности, владеть информацией об актуальных изменениях в сфере охраны труда и техники безопасности

### 3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление персоналом» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 5.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

| Компетенция  | Предшествующие дисциплины  | Последующие дисциплины  |
|--|--|---|
| ОПК-7 - Способен обеспечивать безопасность обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности |  |   |
| ОПК-7.1 Обеспечивает безопасность обслуживания потребителей на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности  | Безопасность жизнедеятельности, Производственная практика: проектно-технологическая практика   | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: проектно-технологическая практика |
| УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений              |  |   |
| УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними и ожидаемые результаты их решения   | Гостиничный и ресторанный бизнес: традиции и история развития, Предпринимательское дело, Технологическое предпринимательство, Учебная практика: ознакомительная практика | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: сервисная практика                |
| УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   |  |   |
| УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывает свою роль в команде  | Адаптация лиц с ОВЗ, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением"   | Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: сервисная практика                |

### 4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

| Период обучения | Общая трудоемкость (часы) | Общая трудоемкость (ЗЕТ) | Контактная работа (часы, всего) | Лекционные занятия (часы) | Практические занятия (часы) | Групповая контактная работа (часы) | Индивидуальная контактная работа (часы) | Самостоятельная работа (часы) | Промежуточная аттестация |
|-----------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------|
| Пятый семестр   | 144                       | 4                        | 4                               | 2                         | 2                           | 2                                  | 0,3                                     | 103,7                         | Экзамен                  |
| Всего           | 144                       | 4                        | 4                               | 2                         | 2                           | 2                                  | 0,3                                     | 103,7                         | 34                       |

## 5. Содержание дисциплины (модуля)

### 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

| Наименование раздела, темы   | Всего       | Лекционные занятия | Практические занятия | Самостоятельная работа |
|--|-------------|--------------------|----------------------|------------------------|
| <b>Раздел 1. Методология управления персоналом предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса</b>                     | <b>52</b>   | <b>1</b>           | <b>1</b>             | <b>50</b>              |
| Тема 1.1. Объекты и субъекты управления персоналом   | 52          | 1                  | 1                    | 50                     |
| <b>Раздел 2. Функциональные элементы системы управления персоналом предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса</b> | <b>55,7</b> | <b>1</b>           | <b>1</b>             | <b>53,7</b>            |
| Тема 2.1. Основы формирования персонала предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса                                | 55,7        | 1                  | 1                    | 53,7                   |

### 5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Вид контроля             | Форма контроля/Оценочное средство |
| Текущий контроль         | Тестирование                      |
| Промежуточная аттестация | Экзамен                           |

| № | Наименование раздела | Вид контроля/ используемые оценочные материалы |
|---|----------------------|--|
|---|----------------------|--|

| п/п | наименование раздела  | Текущий      | Промежут. аттестация |
|-----|---|--------------|----------------------|
| 1   | Методология управления персоналом предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса                     | Тестирование | Экзамен              |
| 2   | Функциональные элементы системы управления персоналом предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса | Тестирование | Экзамен              |

## 6. Оценочные материалы текущего контроля

### 1. Методология управления персоналом предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса

#### Тестирование

| № п/п | Содержание вопроса   |  | Компетенция |
|-------|--|--|-------------|
|       |  | Правильный ответ (ключ ответа)   |             |
| 1     | <p>Выберите один правильный ответ</p> <p>Для решения круга задач в рамках цели формирования мотивационного профиля каждого сотрудника коллектива и исходя из действующих правовых норм и ограничений определите как можно рассматривать терминальные ценности:</p> <p>базовые ценности человека, которым подчинены все остальные ценности, то есть являются при любых обстоятельствах однозначно определяющими его поведение</p> <p>убеждения человека, которые предопределяют его цели и образы действий (возможные способы достижения целей)</p> <p>ценности, которые являются целями деятельности человека и не могут являться инструментом для достижения других ценностей</p> <p>базовые ценности, к которым по убеждению человека целесообразно стремиться</p> | <p>Ответ: базовые ценности человека, которым подчинены все остальные ценности, то есть являются при любых обстоятельствах однозначно определяющими его поведение</p> | УК-2        |
| 2     | <p>Выберите один правильный ответ</p> <p>Для реализации задач кадровой политики и выбора оптимальных способов их решения к чему приводит убеждение в том, что персонал - это основной ресурс организации:</p> <p>долгосрочным инвестициям в персонал</p> <p>ускоренному техническому перевооружению</p> <p>текучести персонала</p> <p>контролю за нарушение трудовой дисциплины</p>  | <p>Ответ: долгосрочным инвестициям в персонал</p>  | УК-2        |
| 3     | <p>Выберите один правильный ответ</p> <p>Для решения круга задач в рамках поставленной цели мотивации и стимулирования персонала, при рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:</p> <p>процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов</p> <p>мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы</p> <p>внешние мотивы поведения работника</p> <p>мотивация, опосредованная внешними для работника факторами</p>  | <p>Ответ: процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов</p>   | УК-2        |
| 4     | <p>Выберите один правильный ответ</p> <p>Для решения задач по снижению процента увольнений сотрудников организации, исходя из имеющихся условий, ресурсов и ограничений, необходимо, прежде всего, разобраться с понятием и оценкой текучести персонала. Определите, что такое текучесть персонала:</p> <p>все виды увольнений из организации</p> <p>увольнения по собственному желанию и инициативе администрации</p> <p>увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации</p> <p>увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов</p>  | <p>Ответ: увольнение по собственному желанию и инициативе администрации</p>  | УК-2        |
| 5     | <p>Выберите один правильный ответ</p> <p>Для решения круга задач в рамках поставленной цели формирования стратегического плана развития организации, исходя из имеющихся ресурсов, определите что представляет собой организационная структура управления предприятием гостиничного и ресторанного бизнеса – это:</p> <p>особенности организации рабочего пространства и режима работы</p> <p>распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями</p> <p>система личных взаимоотношений между сотрудниками</p> <p>соотношение численности сотрудников разных уровней управления</p>  | <p>Ответ: распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями</p>                                      | УК-2        |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 6  | <p>Установите соответствие между следующими терминами и их содержанием:</p> <p>Термины:<br/>А. Потребности, Б. Мотив, В. Ценности человека</p> <p>Содержание термина:<br/>1. субъективное отношение личности, в котором переживается противоречие, выступающее источником активности<br/>2. состояние предрасположенности, готовности, склонности действовать в конкретной ситуации тем или иным образом<br/>3. важные, главные цели жизни и работы отдельного человека, группы или общества, а также основные средства достижения данных целей</p> <p>Ответ: А-1, Б-2, В-3</p>  | УК-2 |
| 7  | <p>Установите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:</p> <p>Теории:<br/>А. Теория А. Маслоу, Б. Теория Х и У МакГрегора, В. Двухфакторная теория Ф Герцберга</p> <p>Описание теорий:<br/>1. потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании<br/>2. при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность<br/>3. чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия</p> <p>Ответ: А-1, Б-2, В-3</p>  | УК-2 |
| 8  | <p>Установите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:</p> <p>Теории:<br/>А. Теория справедливости Стейси Адамса, Б. Теория Портера- Лоулера, В. Теория Х и У МакГрегора</p> <p>Элементы теорий:<br/>1. люди по природе своей являются творцами, их не стоит заставлять работать, нужно лишь создать условия для раскрытия их потенциальных возможностей<br/>2. работник сравнивает уровень своего вознаграждения и других работников, при обнаружении того, что одни работники оплачиваются выше других без видимых с его позиции причин, работник реагирует на эту ситуацию<br/>3. высокая результативность работы является причиной, а не следствием удовлетворенности работника</p> <p>Ответ: А-2, Б-3, В-1</p> | УК-2 |
| 9  | <p>В рамках поставленной цели определения эффективности проведенного обучения сотрудников и исходя из действующих норм и ограничений, установите правильную последовательность проведения оценки эффективности обучения персонала предприятия по модели Дональда Киркпатрика:</p> <p>А. уровень поведения<br/>Б. влияние на результаты работы<br/>В. уровень усвоения знаний<br/>Г. уровень реакции</p> <p>Ответ: Г--В--А--Б</p>   | УК-2 |
| 10 | <p>В рамках поставленной цели разработки системы стимулирования сотрудников предприятия исходя из действующих норм и ограничений, установите правильную последовательность этапов процесса стимулирования персонала в организации:</p> <p>А. исполнение решения о стимулировании (собственно выполнение стимулирующего воздействия)<br/>Б. закрепление решения о стимулировании распорядительным документом<br/>В. инициация процедуры принятия решения о выборе стимула, соответствующего зафиксированному основанию стимулирования<br/>Г. выбор стимула (принятие решения уполномоченным лицом)<br/>Д. обнаружение и фиксация факта наступления основания стимулирования</p> <p>Ответ: Д--В--Г--Б--А</p>   | УК-2 |
| 11 | <p>Определите автора мотивационной теории</p> <p>В рамках поставленной цели разработки мотивационной политики предприятия исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, определите автора мотивационной теории, согласно которой вся мотивация распределяется на две большие категории: гигиенические факторы и мотиваторы</p> <p>Ответ: Фредерик Герцберг</p>  | УК-2 |
| 12 | <p>Определите термин из курса Управление персоналом</p> <p>В рамках поставленной цели разработки кадрового резерва предприятия исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, определите, что представляет собой субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в основной форме личностного самовыражения; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника</p> <p>Ответ: Карьера работника</p>  | УК-2 |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 13 | Определите автора мотивационной концепции<br>В рамках поставленной цели разработки мотивационной политики предприятия, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений определите автора мотивационной концепции, предусматривающей подразделение всех потребностей людей на пять групп, а именно: физиологические, безопасности, социальные, уважения, самовыражения                                      | УК-2 |
|    | Ответ: Абрахам Маслоу  |      |
| 14 | Определите термин из курса Управление персоналом<br>В рамках поставленной цели стандартизации кадровых процессов предприятия исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов, определите что представляет собой система принципов и правил, на основе которых в организации разрабатываются методики, стандарты, регламенты и технологии управления персоналом  | УК-2 |
|    | Ответ: Кадровая политика организации   |      |
| 15 | Определите название одной из категорий персонала организации<br>В рамках поставленной цели структуризации сотрудников предприятия исходя из действующих норм и правил определите название следующей категории персонала: работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (секретари, офис-менеджеры, агенты, кассиры, контролеры, учетчики и др.) | УК-2 |
|    | Ответ: Служащие предприятия  |      |

## 2. Функциональные элементы системы управления персоналом предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса Тестирование

| №<br>п/п | Содержание вопроса   |                                | Компетенция |
|----------|--|--------------------------------|-------------|
|          |  | Правильный ответ (ключ ответа) |             |
| 1        | Выберите один правильный ответ<br>Для оценки результативного социального взаимодействия в командной работе применяется метод изучения межличностных отношений, суть которого сводится к выявлению системы эмоциональных отношений между членами группы. Определите этот метод (укажите верный ответ):<br>наблюдение<br>интервью<br>социометрия<br>психологическое тестирование   | УК-3                           |             |
|          | Ответ: социометрия   |                                |             |
| 2        | Выберите один правильный ответ<br>Для результативного социального взаимодействия и реализации своей роли для новичков используется адаптация группы, которая характеризует ... (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)<br>этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе<br>этап формирования группы, когда ее члены узнают и принимают друг друга<br>этап становления группы, когда члены группы формируют ее задачи<br>начальный этап формирования группы, когда начинают проявляться структура, иерархия, статус, роли, лидерство<br>начальный этап, когда члены группы вырабатывают нормы | УК-3                           |             |
|          | Ответ: этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе   |                                |             |
| 3        | Выберите один правильный ответ<br>Для осуществления эффективного социального взаимодействия в командной работе определяется руководитель команды. Руководитель команды – это лицо:<br>лицо, которое назначено "сверху" (вышестоящей организацией)<br>выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой")<br>самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.),<br>выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования<br>лицо, которое приглашают из других команд для осуществления управленческого воздействия           | УК-3                           |             |
|          | Ответ: лицо, которое назначено "сверху" (вышестоящей организацией)   |                                |             |
| 4        | Выберите один правильный ответ<br>Назовите главное качество команды, определяющее ее деловую и социальную устойчивость, а также эффективное социальное взаимодействие:<br>исполнительность<br>жесткая иерархия (соподчиненность)<br>ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность)<br>четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес  | УК-3                           |             |
|          | Ответ: ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность)  |                                |             |
| 5        | Выберите один правильный ответ<br>Назовите главное качество команды как совокупного субъекта деятельности, необходимое для осуществления эффективного социального взаимодействия:<br>совокупная компетентность<br>не рассуждающая исполнительность<br>умение подчиняться<br>самоорганизация  | УК-3                           |             |
|          | Ответ: совокупная компетентность   |                                |             |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 6  | <p>Установите соответствие между терминами социально-психологических процессов командообразования и их содержанием:</p> <p>Термины социально-психологических процессов командообразования:<br/> А. Групповые процессы Б. Групповые состояния В. Групповые эффекты</p> <p>Содержание социально-психологических процессов командообразования:<br/> 1. совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности<br/> 2. относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивой закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействия<br/> 3. механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния</p> <p>Ответ: А-1, Б-2, В-3</p>  | УК-3 |
| 7  | <p>Установите соответствие между названиями этапов формирования команд и их содержанием:</p> <p>Этапы формирования команд:<br/> А. Начальный этап (этап формирования) Б. Переходный этап (конфликты) В. Этап нормирования (умиротворения)</p> <p>Содержание этапов формирования команд:<br/> 1. этап включает в себя поиск стиля работы, структуры, конкретизацию личной цели, большую зависимость от формальных лидеров<br/> 2. включает в себя вопросы доминирования во взаимоотношениях, возникновение конфликтов между участниками, выяснение отношений и границ дозволенного с руководством<br/> 3. изменяются отношения членов группы друг к другу и к способам достижения успеха; лидер здесь направляет членов группы на интенсивное участие в таких видах работ, которые бы закрепляли движение в сторону сплочения</p> <p>Ответ: А-1, Б-2, В-3</p>   | УК-3 |
| 8  | <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения соответствующих норм и правил на предприятиях общественного питания необходимо ежегодно проводить обучение сотрудников коллектива.</p> <p>В рамках проводимого командного обучения социальное взаимодействие членов коллектива предполагает определение содержания для каждого уровня когнитивных целей обучения на основе Таксономии Блума. Определите содержание каждого уровня когнитивных целей:</p> <p>Уровни когнитивных целей обучения на основе Таксономии Блума:<br/> А. Уровень оценки Б. Уровень синтеза В. Уровень анализа Г. Уровень применения Д. Уровень понимания</p> <p>Содержание уровня когнитивных целей обучения на основе Таксономии Блума:<br/> 1. умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.)<br/> 2. способность соединять части в целое, умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной<br/> 3. способность разбивать информацию на составляющие (вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого)<br/> 4. использование понятий в новых ситуациях<br/> 5. способность понимать и интерпретировать освоенную информацию</p> <p>Ответ: А-1, Б-2, В-3, Г-4, Д-5</p> | УК-3 |
| 9  | <p>Определите правильную последовательность процесса формирования команд для осуществления результативного социального взаимодействия и реализации роли членов команд:</p> <p>А. Этап продуктивной работы<br/> Б. Этап формирования<br/> В. Нормативный этап<br/> Г. Этап конфликтов</p> <p>Ответ: Б--Г--В--А</p>  | УК-3 |
| 10 | <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на предприятиях формируются кроссфункциональные команды сотрудников. Исходя из этого установите правильную последовательность задач, которые необходимо провести перед мониторингом эффективности командной работы и эффективного социального взаимодействия членов команды:</p> <p>А. Оценка производственных резервов команды в части использования новых технологий и повышения качества работ (товаров, услуг)<br/> Б. Оценка внутрикомандных резервов в части улучшения профессионального состава и морально-психологического климата в команде ("командный дух")<br/> В. Оценка внешних коммуникативных резервов команды в части улучшения позиционирования (ролераспределения) и совершенствования взаимодействия с внешней средой</p> <p>Ответ: А--В--Б</p>  | УК-3 |
| 11 | <p>Определите метод обучения</p> <p>Тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость члена команды с поддержкой опытного сотрудника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне, а также позволяет реализовать командную роль:</p> <p>Ответ: Наставничество</p>   | УК-3 |

|    |  |        |
|----|--|--------|
| 12 | <p>Дополните определение _____ - это способность работника координировать свою деятельность с коллегами, быть полезным членом команды и успешно реализовать свою командную роль</p> <p>Ответ: Командная работа</p>   | УК-3   |
| 13 | <p>Дополните определение _____ - этот метод обучения основан не на предъявлении чужих моделей, способов действий или кейсов и их копировании, а на организации самостоятельного поиска решения проблемы члена команды по технологии GROW с целью реализации своей командной роли</p> <p>Ответ: Коучинг</p>   | УК-3   |
| 14 | <p>Определите термин из курса Управление персоналом<br/>Член группы, обладающий высоким статусом, оказывающий значительное влияние на мнение и поведение членов группы и выполняющий комплекс функций, сходных с функциями руководителя</p> <p>Ответ: Лидер группы</p>   | УК-3   |
| 15 | <p>Определите средство стимулирования интеллектуальных творческих способностей<br/>Средство стимулирования интеллектуальных творческих способностей, при котором участникам командной работы предлагается высказывать как можно больше вариантов управленческого решения, в т.ч. самых фантастических. При использовании этого средства исходят из предположения, что при обычных приемах социального командного взаимодействия, обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей подавлением привычных, стереотипных форм принятия решений</p> <p>Ответ: Мозговой штурм</p>   | УК-3   |
| 16 | <p>Выберите один правильный ответ<br/>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо сформировать штатную структуру коллектива сотрудников, которая включает в себя учет списочной численности. Определите что учитывает списочная численность работающих предприятия гостиничного и ресторанного бизнеса:<br/>весь штат работающих числящихся на предприятии<br/>штат работающих занятых в основном производственном процессе<br/>штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки<br/>работающих подсобных и побочных производств и процессов</p> <p>Ответ: весь штат работающих числящихся на предприятии</p>  | ОПК-7, |
| 17 | <p>Выберите один правильный ответ<br/>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо сформировать штатную структура персонала предприятия. Исходя из этого определите чем характеризуется структура трудового коллектива организации:<br/>наличием социально-экономических групп работников, объединенных по общности каких-либо признака<br/>количеством социально-экономических групп работников<br/>соотношением количества реальных и условных групп работников<br/>количественным соотношением численности различных групп работников</p> <p>Ответ: количественным соотношением численности различных групп работников</p>                                       | ОПК-7  |
| 18 | <p>Выберите один правильный ответ<br/>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо сформировать штатную структура персонала предприятия с учетом списочной и среднесписочной численности. Исходя из этого, определите какой показатель следует использовать для характеристики численности персонала на определенную дату:<br/>списочная численность<br/>среднесписочная численность работников<br/>средняя численность<br/>FTE (эквивалент полной занятости)</p> <p>Ответ: списочная численность</p>   | ОПК-7  |
| 19 | <p>Выберите один правильный ответ<br/>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо проводить ежегодное обучение сотрудников предприятия. Исходя из этого определите для кого в компании надо организовывать обучение в первую очередь:<br/>тех, кто приносит компании наибольшую прибыль, - они еще заработают<br/>тех, кто наиболее подготовлен, - их надо развивать и дальше<br/>тех, кто наименее подготовлен, - их надо подтянуть до нормального уровня<br/>тех, кто хорошо работает, - это им будет наградой<br/>тех, кто всеми руководит, - без них ничего не получится</p> <p>Ответ: тех, кто приносит компании наибольшую прибыль, - они еще заработают</p> | ОПК-7  |

|        |  |       |
|--------|--|-------|
| 20     | <p>Выберите один правильный ответ</p> <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо периодически проводить обучение сотрудников правилам охраны труда и техники безопасности. Исходя из этого определите в каком случае обучение квалифицированных кадров является не эффективным, если:</p> <p>связанные с ним издержки, будут в дальнейшем выше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы</p> <p>связанные с ним издержки, будут в дальнейшем равны издержкам организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы</p> <p>связанные с ним издержки, будут в дальнейшем меньше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы</p>  | ОПК-7 |
| Ответ: | связанные с ним издержки, будут в дальнейшем выше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы   |       |
| 21     | <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения соответствующих норм и правил на предприятиях общественного питания кадровая политика должна выстраиваться на основе принципов мотивации и стимулирования персонала. Исходя из этого установите соответствие между терминами и их содержанием:</p> <p>Термины:<br/>А. Мотивация членов команды, Б. Стимулирование членов команды, В. Мотивированность</p> <p>Содержание термина:<br/>1. побуждение членов команды к деятельности для достижения личных целей и целей организации<br/>2. процесс создания условий, побуждающих членов команды действовать определенным образом<br/>3. средство, с помощью которого, личность, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение, т.е. отражает свое отношение к ситуации и объектам</p>   | ОПК-7 |
| Ответ: | А-1, Б-2, В-3  |       |
| 22     | <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения соответствующих норм и правил на предприятиях общественного питания необходимо ежегодно проводить обучение сотрудников коллектива. Исходя из этого, выберите соответствующие методы для каждого вида обучения персонала:</p> <p>Вид обучения:<br/>А. Внутреннее обучение персонала, Б. Внешнее обучение персонала, В. Неформальное обучение</p> <p>Методы обучения:<br/>1. инструкторско-методические занятия, семинары и лекции, круглые столы и конференции, обзоры литературы, тренинги формирования навыков, ротация, коучинг, наставничество<br/>2. получение дополнительного высшего образования, переподготовка, курсы повышения квалификации, лекции и семинары, конференции<br/>3. получение информации и формирование навыков от коллег, руководителя, а также из книг, журналов, интернета (форумы, блоги), и т.п. по инициативе самих сотрудников при выполнении закрепленных за ним работ</p> | ОПК-7 |
| Ответ: | А-1, Б-2, В-3  |       |
| 23     | <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения соответствующих норм и правил на предприятиях общественного питания кадровая политика должна выстраиваться на основе принципов мотивации и стимулирования персонала. исходя из этого установите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:</p> <p>Теории:<br/>А. Теория А. Маслоу, Б. Теория Х и У МакГрегора, В. Двухфакторная теория Ф Герцберга</p> <p>Описание теорий:<br/>1. потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании<br/>2. при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность<br/>3. чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия</p>  | ОПК-7 |
| Ответ: | А-1, Б-2, В-3  |       |
| 24     | <p>Установите в правильной последовательности этапы массового подбора линейного персонала для предприятий общественного питания:</p> <p>А. Приглашение на собеседование в компанию наиболее подходящих кандидатов<br/>Б. Бенчмарк конкурентов - определение конкурентной среды, аналитика вакансий предприятия с точки зрения привлекательности и жизнеспособности на рынке труда<br/>В. Проведение рекламной кампании с учетом особенностей EVP предприятия во всех доступных источниках поиска кандидатов<br/>Г. Общение с потенциальными кандидатами (входящий поток откликов, холодные звонки), проведение HR скрининга<br/>Д. Подготовка описания вакансий с точки зрения продажи и конкурентоспособности -<br/>Е. Определение потенциального профиля подходящих кандидатов и их привлечение<br/>Ж. Проведение массовых интервью и приглашение на стажировку</p>  | ОПК-7 |
| Ответ: | Б--Д--Е--В--Г--А--Ж  |       |

|    |  |       |
|----|--|-------|
| 25 | <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на предприятиях общественного питания ежегодно проводится анализ структуры персонала, в том числе и мотивационной.</p> <p>Исходя из этого установите правильную последовательность процесса иерархии потребностей по теории А. Маслоу:</p> <p>А. потребности в уважении<br/>Б. социальные потребности<br/>В. потребности в самоактуализации<br/>Г. потребности в безопасности<br/>Д. физиологические</p>   | ОПК-7 |
|    | <p>Ответ: Д-Г--Б--А--В</p>   |       |
| 26 | <p>Определите название процесса</p> <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо на предприятиях общественного питания проводить периодический аудит всех кадровых процессов и видов выполняемых работ. Исходя из этого определите название процесса приспособления нового сотрудника к организации, содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде.</p>  | ОПК-7 |
|    | <p>Ответ: Процесс адаптации</p>  |       |
| 27 | <p>Определите термин из курса Управление персоналом</p> <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон в организации необходимо сформировать структуру коллектива, в том числе по подразделению. Определите что собой представляет социальная единица коллектива, состоящая из ограниченного числа индивидуумов, взаимодействующих друг с другом с определенной целью, по определенному типу взаимоотношений и в течение определенного интервала времени.</p> <p>Характеризуется пятью основными признаками: взаимодействие участников; наличие общих целей; наличие определенной структуры; существование в течение определенного промежутка времени; наличие ограниченного числа участников, допускающего общение и взаимодействие между ними</p> | ОПК-7 |
|    | <p>Ответ: Группа работников</p>  |       |
| 28 | <p>Определите термин из курса Управление персоналом</p> <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо сформировать структуру персонала предприятия общественного питания по категориям.</p> <p>Исходя из этого какой персонал предприятия общественного питания представлен категорией работников, занятых выполнением функций обслуживания и не имеющих прямого отношения к производственному процессу: гардеробщик, швейцар, кладовщик, мойщик посуды, уборщица (уборщик, стюард), грузчик, курьер, экспедитор и др.</p>  | ОПК-7 |
|    | <p>Ответ: Вспомогательный персонал</p>   |       |
| 29 | <p>Определите термин из курса Управление персоналом</p> <p>Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо структурировать кадровый документооборот предприятия. Исходя из этого определите название следующего документа: документ, ежегодно утверждаемый руководителем организации и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей сотрудников с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада</p>   | ОПК-7 |
|    | <p>Ответ: Штатное расписание</p>   |       |
| 30 | <p>Определите термин из курса Управление персоналом</p> <p>В рамках обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон на предприятиях общественного питания реализуются ряд кадровых процессов. Определите, какой процесс описан ниже:</p> <p>идентификация требований, предъявляемых организацией к качествам человека; система мероприятий, обеспечивающая формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации; процесс, посредством которого организация выбирает из списка претендентов одного, наилучшим образом соответствующего вакантному месту</p>  | ОПК-7 |
|    | <p>Ответ: Отбор персонала</p>  |       |

## 7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

### Экзамен пятый семестр

| №<br>п/п | Содержание вопроса  | Компетенция |
|----------|---|-------------|
|          | Правильный ответ (ключ ответа)  |             |
| 1        | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос</p> <p>Сформулируйте сущность и цели управления персоналом организации</p> | УК-2        |

|   |  |      |
|---|--|------|
|   | <p>Ответ: Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организации/предприятия. Основная цель управления персоналом – использование с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации для достижения ее целей, включая повышение конкурентоспособности предприятия; повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли; обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива/команды сотрудников.</p> <p>Другими словами, основная цель управления персоналом состоит в развитии организационной способности организации достигать успеха за счет использования собственного персонала. Достижение данной цели, согласно М. Армстронгу, предполагает решение HR-менеджментом следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• приобретение и удержание необходимой предприятию квалифицированной, приверженной и мотивированной рабочей силы;</li> <li>• максимизация и развитие внутренних способностей людей путем создания возможностей для их обучения и профессионального развития;</li> <li>• создание климата, способствующего становлению эффективных и гармоничных партнерских отношений между руководителями организации их подчиненными;</li> <li>• культивирование в организации среды, благоприятной для командной работы и обеспечивающей гибкость бизнес-процессов;</li> <li>• разработка сбалансированного и адаптивного подхода к удовлетворению потребностей заинтересованных сторон (владельцев организации, топ-менеджмента, сотрудников, поставщиков, клиентов, федеральных, региональных и муниципальных властей, а также общества в целом);</li> <li>• создание условий для оценки и вознаграждений работников по их действиям и достижениям;</li> <li>• управление разнообразием, присущим трудовым коллективам, принимая во внимание индивидуальные и групповые различия работников в трудовых отношениях, стилях поведения и устремлениях;</li> <li>• создание условий для проведения политики равных возможностей применительно ко всем сотрудникам организации;</li> <li>• осуществление этического подхода к управлению, основанного на заботе о людях, справедливости и прозрачности деятельности и др.</li> </ul> <p>Иными словами, целью HR-менеджмента является принятие на работу, удержание, мотивация, совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели организации.</p> |      |
| 2 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос<br/>Поясните, что представляет собой система управления персоналом организации?</p> <p>Ответ: Система управления персоналом предприятия- это многогранное понятие, оказывающее существенное влияние на эффективность функционирования всей организации. Система управления персоналом предприятия представляет собой одну из основных подсистем функционального управленческого менеджмента в организации. Разработка и функционирование системы управления персоналом ставит перед собой две основные цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-непрерывный анализ ситуации с сотрудниками внутри предприятия с целью своевременного обеспечения ими организации;</li> <li>-создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.</li> </ul> <p>Задачи системы управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение производственного и управленческого процесса предприятия квалификационными кадрами,</li> <li>- создание условий для продуктивного и результативного использования, имеющихся у сотрудников организации навыков и умений,</li> <li>- внедрение механизмов по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда сотрудников предприятия с целью роста эффективности их использования,</li> <li>- обеспечение предпосылок для удовлетворенности работниками организации трудовым процессом и системой управления в организации в целом,</li> <li>- создание условий для саморазвития работников и повышение их профессиональной квалификации,</li> <li>- формирование механизмов, способствующих становлению и развитию благоприятного климата в организации,</li> <li>- предоставление возможности работникам организации принимать непосредственное участие в формировании стратегии и тактики развития организации, выдвижении предпринимательских и управленческих инициатив.</li> </ul>   | УК-2 |
| 3 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос<br/>Поясните что представляет собой служба управления персоналом организации и каковы ее функции (направления работы)?</p>  | УК-2 |

|   |  |        |
|---|--|--------|
|   | <p>Ответ: Цель HR-подразделения/ службы управления персоналом — реализация кадровой политики предприятия, разработка регламентирующей базы, создание документооборота, внедрение новых технологий, призванных обеспечить предприятие персоналом, способным работать на достижение стратегических целей. Конечно, отделы персонала не только занимаются разработкой инструкций и положений в сфере управления персоналом, но и сами выполняют ряд функций (например, ведут подбор новых сотрудников, оформляют трудовые отношения).</p> <p>Традиционно в работе отделов по управлению персоналом выделяют следующие направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рекрутинг — это направление включает поиск и привлечение новых сотрудников, отбор кандидатов в процессе собеседований, психологическое и профессиональное тестирование.</li> <li>• адаптация — процесс адаптации предназначен для того, чтобы вновь принятые сотрудники достаточно быстро вошли в курс дела, освоили необходимые профессиональные навыки, познакомились с коллективом, с правилами, инструкциями и стандартами предприятия. HR-подразделение играет в процессе адаптации очень важную роль. Во-первых, процесс адаптации должен быть формализован, то есть структурирован и оформлен документально в виде положений, инструкций и т. д. А, во-вторых, менеджер по персоналу должен контролировать и оценивать, как происходит «вливание» новых сотрудников в коллектив.</li> <li>• развитие персонала — эта сфера деятельности отделов управления персоналом касается уже работающих сотрудников. Каждая организация постоянно развивается: появляются новые бизнес-задачи, формируются новые направления развития и рабочие процессы, характер повседневных задач меняется, становится более сложным. Для того чтобы сотрудники соответствовали постоянно меняющимся требованиям, их необходимо обучать. Само по себе направление «развитие персонала», кроме обучения, содержит еще несколько направлений, тесно связанных между собой - это аттестация персонала и работа по формированию и развитию кадрового резерва.</li> <li>• мотивация персонала. Для того чтобы организация работала, персонал необходимо удерживать и стимулировать. Задача HR-подразделений — разработать такой компенсационный пакет, чтобы он был привлекателен для работников. Специалисты по мотивации разрабатывают принципы оплаты труда, устанавливают размер заработных плат с учетом ситуации на рынке труда. В рамках направления «мотивация персонала» разрабатываются положения об оплате, мотивационная и дисциплинарная политика;</li> <li>• корпоративная культура. Данное направление служит для того, чтобы развивать в сотрудниках чувство общности, преданности своей организации и в тоже время прививать им ценности предприятия. Для достижения этих целей HR-подразделения занимаются организацией корпоративных праздников, юбилейных дат, выпускают корпоративные буклеты, готовят специальные памятки для персонала, разрабатывают корпоративные кодексы;</li> <li>• кадровое делопроизводство. Это направление представляет собой оформление трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством. По сути, это то, чем преимущественно занимались отделы кадров старого типа, еще советских времен. Сюда входят следующие функции: оформление на работу, увольнение, ведение личных дел, составление графика отпусков, взаимодействие с военкоматами и трудовой Инспекцией и ряд других.</li> </ul> |        |
| 4 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос<br/>         Раскройте современные особенности и тенденции управления персоналом в индустрии гостеприимства</p>   | , УК-3 |

|   |  |      |
|---|--|------|
|   | <p>Ответ: В последние годы в сфере гостеприимства произошёл существенный переход к использованию цифровых технологий и электронных систем управления, таких как систем автоматизированного управления отелем (PMS), программ бронирования онлайн, мобильных приложений для заказа еды и напитков, CRM-системах и др. Это обусловлено необходимостью быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и повысить эффективность деятельности отеля/ресторана. На практике широко применяются электронные базы данных для обработки информации о сотрудниках, что позволяет формировать стратегии развития персонала на основании реальных показателей.</p> <p>Особое внимание уделяется разработке политики адаптации новых сотрудников. Каждый менеджер или обслуживающий персонал должен пройти испытательный срок, в ходе которого оцениваются не только профессиональные компетенции, но и психологические характеристики. Это помогает создать благоприятные условия для быстрой интеграции в коллектив и максимально раскрыть потенциал каждого сотрудника.</p> <p>Основные элементы, которые необходимо учитывать при организации системы управления персоналом предприятия в индустрии гостеприимства</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подбор и обучение персонала. Ключевым моментом является привлечение квалифицированных сотрудников, которые не только обладают необходимыми навыками, но и умеют работать с людьми. Регулярное обучение и повышение квалификации помогут поддерживать высокий уровень сервиса.</li> <li>2. Мотивация и вовлечённость. Сотрудники должны быть заинтересованы в своей работе. Система поощрений, карьерный рост и комфортные условия труда способствуют повышению лояльности персонала.</li> <li>3. Чёткая организация процессов. Каждый сотрудник должен понимать свои обязанности и зоны ответственности. Это минимизирует ошибки и повышает оперативность работы.</li> <li>4. Обратная связь от гостей. Анализ отзывов и жалоб клиентов помогает выявить слабые места и оперативно устранить их.</li> <li>5. Корпоративная культура. Создание дружелюбной и профессиональной атмосферы в коллективе положительно сказывается на качестве обслуживания.</li> </ol> <p>Грамотное управление персоналом в гостинице/ресторане — это не только контроль, но и создание условий для роста и развития сотрудников. Только так можно обеспечить высокий уровень сервиса и удержать доверие гостей.</p> |      |
| 5 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос<br/>В чем сущность и каковы задачи планирования потребности в персонале?</p>  | УК-3 |

|   |  |      |
|---|--|------|
|   | <p>Ответ: Главная цель планирования потребности в персонале – это эффективные набор и отбор человеческих ресурсов организации.</p> <p>Поиск и отбор кадров – сложные задачи, которые приходится решать в условиях разных ограничений. Но это только полдела. Важно, чтобы новый сотрудник не ушел из организации, иначе все затраты ресурсов и времени – потрачены в пустую.</p> <p>Очень важно принимать во внимание не только профессиональные компетенции будущего сотрудника. Организация может больше потерять, чем приобрести с приходом профессионала, который не «впишется» в сложившуюся корпоративную культуру предприятия.</p> <p>Вся работа по управлению персоналом в организации имеет одну главную цель - обеспечить бизнес квалифицированными сотрудниками.</p> <p>Планирование дополнительной потребности в персонале включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценку наличного потенциала трудовых ресурсов;</li> <li>• Оценку будущих потребностей;</li> <li>• Определение дополнительной потребности в персонале или наоборот – избытка персонала.</li> </ul> <p>6. Исходные данные для планирования потребности в персонале. Методы расчета численности сотрудников</p> <p>Исходные данные для оценки количественной потребности<br/> <b>СКОЛЬКО ДОЛЖНО БЫТЬ СОТРУДНИКОВ?</b></p> <p>Количественная оценка потребности в персонале призвана ответить на вопрос: "Сколько организации необходимо сотрудников?". Она основывается на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализе наличного потенциала человеческих ресурсов,</li> <li>• анализе предполагаемой организационной структуры (уровни управления, количество подразделений, распределение ответственности),</li> <li>• анализе требований технологии производства (форма организации совместной деятельности исполнителей),</li> <li>• анализе маркетингового плана (план ввода в действие предприятия, поэтапность разворачивания нового производства),</li> <li>• прогнозе изменения количественных характеристик персонала (с учетом, например, изменения технологий). При этом, безусловно, важной является информация о количестве заполненных вакансий.</li> </ul> <p>Исходные данные для оценки качественной потребности<br/> <b>КАКИЕ СОТРУДНИКИ ВАМ НУЖНЫ?</b></p> <p>Качественная оценка потребности в персонале призвана ответить на вопрос: "Какие сотрудники нужны организации?".</p> <p>Это более сложный вид прогноза, потому что требуется определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) необходимые профессиональные знания, навыки и умения,</li> <li>б) необходимые личностные особенности и качества соискателей,</li> <li>в) нужные ценностные ориентации,</li> <li>г) требуемый уровень культуры и образования,</li> <li>д) возможность обучения и развития персонала, в котором организация ощущает потребность.</li> </ol> <p>Особую сложность представляет оценка потребности в управленческом персонале.</p> |      |
| 6 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос<br/> Каковы основы формирования персонала предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса?</p>  | УК-3 |

|   |  |       |
|---|--|-------|
|   | <p>Ответ: Формирование персонала в гостинично-ресторанном бизнесе основывается на подборе людей с нужными личными качествами (такими как, стрессоустойчивость, эмпатия, коммуникабельность) и профессиональными навыками, а также создании системы мотивации, обучения, четкой организации процессов и сильной корпоративной культуры, где качество персонала напрямую влияет на качество продукта и лояльность гостей. Сотрудники предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса должны обладать соответствующими способностями, чтобы обеспечивать безопасность обслуживания потребителей и соблюдать требования заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности предприятий.</p> <p>Можно предложить следующий алгоритм процесса формирования персонала предприятий гостиничного/ресторанного бизнеса, а также перечень необходимых качеств персонала для каждого этапа создания стабильных трудовых коллективов.</p> <p>1. Подбор персонала (Рекрутинг):<br/> Ключевые качества: Доброжелательность, стрессоустойчивость, умение решать проблемы, эмоциональный интеллект, командная работа.<br/> Профессиональные требования: Знание языков (для отелей), владение техническими системами, стандарты сервиса, навыки работы с гостями.<br/> Методы: Тестирование (ситуационные кейсы), собеседования.</p> <p>2. Обучение и развитие:<br/> Постоянное повышение квалификации: Поддержание высокого уровня сервиса.<br/> Тренинги: Работа с конфликтными ситуациями, стандарты обслуживания, этикет.</p> <p>3. Мотивация и вовлеченность:<br/> Система поощрений: Карьерный рост, бонусы за достижение целей.<br/> Комфортные условия труда: Создание дружелюбной атмосферы, прозрачность в коммуникации.</p> <p>4. Организация процессов и управление:<br/> Четкие обязанности: Каждый сотрудник знает свои зоны ответственности.<br/> Целенаправленность: Ориентация на миссию и цели бизнеса.<br/> Ответственность: Система поощрений и наказаний, авторитет руководителя.</p> <p>5. Корпоративная культура:<br/> Дружелюбная атмосфера: Влияет на качество обслуживания.<br/> Открытость и доверие: Вовлечение персонала в принятие решений.</p> <p>6. Обратная связь:<br/> Анализ отзывов гостей: Выявление слабых мест для оперативного улучшения.</p> |       |
| 7 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос<br/> Расскажите о процессах набора и отбора персонала.<br/> Расскажите об особенностях массового набора линейного персонала предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса</p>   | ОПК-7 |

|   |   |       |
|---|---|-------|
|   | <p>Ответ:</p> <p>На предприятиях гостиничного и ресторанного бизнеса подбор линейного персонала (официантов, хостес, работников кухни) осуществляется в виде массового подбора. Подбор менеджеров, специалистов и администраторов - это индивидуальный точечный подбор, имеющий свою специфику и особенности.</p> <p>Массовый рекрутинг персонала – это найм большого количества сотрудников на однотипные вакансии, которые нужно закрыть как можно скорее. В крупных компаниях – например, в Burger King с 13 тыс. ресторанами – в день нанимают десятки тысяч сотрудников. И это яркий пример массового рекрутинга линейного персонала.</p> <p>Выстраивать массовый подбор рекомендуется по принципу воронки продаж, при помощи маркетинговых инструментов. Нужно, во-первых, сформировать портрет целевого клиента (кандидата, который должен прийти в организацию). Затем – обозначить поля/источники, откуда будем брать соискателей. Делать это лучше во время мозгового штурма вместе с маркетологами, руководителями и линейными сотрудниками, уже работающими в компании. Причем источников должно быть не менее десяти.</p> <p>Далее настраиваем воронку подбора: определяем, какие стадии кандидат проходит, на каких отсеивается и так далее. Следующий шаг – необходимо сформировать рекламное предложение кандидатам.</p> <p>Задача при настройке массового подбора – сделать так, чтобы на начальном этапе пришло как можно больше потенциальных кандидатов. Действовать нужно по принципу отсева на каждом этапе. С другой стороны, менеджер по персоналу должен понимать, что на каждом этапе кандидаты также отсекают работодателя.</p> <p>Подбор линейного персонала предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса можно представить в виде следующего алгоритма:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бенчмарк конкурентов – определение конкурентной среды, аналитика вакансий предприятия, с точки зрения привлекательности и жизнеспособности на рынке труда.</li> <li>2. Подготовка описания вакансий, с точки зрения продажи и конкурентоспособности – важно делать упор на то, что отличает конкретное предприятие от конкурентов.</li> <li>3. Определение потенциального профиля подходящих кандидатов и источников их привлечения.</li> <li>4. Проведение рекламной кампании с учетом особенностей EVP предприятия во всех доступных источниках поиска кандидатов (HeadHunter, внутренняя реферальная программа, Вконтакте (группы), Telegram, ВУЗы, колледжи, ярмарки вакансий, при наличии бюджета – реклама на баннерах в городе или через блогеров, Хантинг), также подготовка и реализация выездных мероприятий в вузы, колледжи и другие учебные заведения для привлечения кандидатов. Определение компаний доноров – проработка кандидатов из выделенных компаний-конкурентов.</li> <li>5. Общение с потенциальными кандидатами (входящий поток откликов, холодные звонки), проведение HR скрининга.</li> </ol> <p>При проведении HR скрининга важно выяснить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Критерии выбора нового места работы,</li> <li>- Что важно сейчас в работодателе?</li> <li>- Желаемый доход,</li> <li>- Какие уже офферы на руках, на какие суммы (это даст понимание с кем предприятие конкурирует).</li> </ul> <p>Скрининг в HR — это первичный этап отбора кандидатов, направленный на «просеивание» и быструю оценку резюме и анкет на соответствие базовым требованиям вакансии, чтобы отсеять неподходящих и оставить для дальнейших собеседований только наиболее релевантных соискателей, экономя время и ресурсы. Желательно телефонный скрининг проводить по заранее разработанному скрипту.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Приглашение на собеседование в компанию наиболее подходящих кандидатов.</li> <li>7. Проведение массовых интервью.</li> <li>8. Приглашение на стажировку.</li> <li>9. Трудоустройство лучших кандидатов.</li> </ol> |       |
| 8 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос</p> <p>В чем суть процессов обучения и развития персонала гостиниц и ресторанов?</p>   | ОПК-7 |

|   |   |       |
|---|---|-------|
|   | <p>Ответ:</p> <p>Обучение и развитие персонала в гостиницах и ресторанах — это комплексная система для повышения качества сервиса, лояльности гостей и эффективности бизнеса, включающая первичное обучение новичков, регулярные тренинги (этикет, коммуникации, стрессоустойчивость, стандарты), мастер-классы, ролевые игры, наставничество, а также развитие «мягких навыков» и управленческого потенциала через внутренние и внешние курсы, мотивирующие сотрудников через карьерный рост, признание и финансовые бонусы.</p> <p>Зачем нужно обучать персонал гостиничного и ресторанного бизнеса?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучение обеспечивает повышение качества сервиса: профессиональный, опытный персонал создает благоприятное впечатление.</li> <li>- Повышает конкурентное преимущество: высокий сервис возвращает гостей.</li> <li>- Повышает лояльность клиентов: хорошее обслуживание и забота о госте — ключ к повторным визитам.</li> <li>- Возрастает мотивация и удержание сотрудников: инвестиции в развитие снижают текучесть персонала.</li> </ul> <p>Основные направления обучения персонала гостиниц/отелей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Гостиничный этикет и стандарты: внешний вид, обращение с гостями, правила поведения в номерах, работа с жалобами.</li> <li>- Развитие коммуникативных навыков: умение слушать, разрешать конфликты, владение иностранными языками.</li> <li>- Развитие профессиональных навыков: работа с системами автоматизации, специфичные задачи для горничных, администраторов, поваров.</li> <li>- Развитие «мягких навыков»: личностная эффективность, стрессоустойчивость, лидерство, командная работа.</li> </ul> <p>Используемые методы и инструменты обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Первичное обучение: при найме и переходе на новую должность.</li> <li>- Плановое обучение: регулярные тренинги, семинары, направленные на поддержание стандартов.</li> <li>- Внеплановое: при введении новых правил или ПО.</li> <li>- Наставничество: закрепление опытного сотрудника за новичком.</li> <li>- Бизнес-игры и ролевые модели: практическая отработка навыков.</li> <li>- Встречи с руководством для обмена опытом.</li> <li>- Внешние и внутренние тренинги, курсы, сертификация.</li> </ul> <p>Мотивация через развитие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Карьерные возможности: приоритет при открытии вакансий.</li> <li>- Публичное признание достижений.</li> <li>- Финансовое стимулирование: премии, надбавки.</li> </ul> <p>Сегодня регулярное и эффективное обучение сотрудников отелей и других объектов размещения является основой создания комфортной и профессиональной атмосферы, в которой выигрывают все стороны: гости, персонал и бизнес в целом. В крупных гостиничных сетях обучение и адаптация персонала поставлены на поток: регулярные тренинги, мастер-классы и обязательные проверки знаний сотрудников воспринимаются как важная часть процесса повышения качества услуг. Первый шаг в работе с персоналом — это, конечно, вводное обучение новых сотрудников. На этом этапе объясняются основные принципы функционирования гостиницы, должностные обязанности, особенности взаимодействия с гостями и коллегами. Но если ограничиться только первым этапом, со временем неизбежно наступит стагнация в навыках работников. Поэтому важно следить за системностью тренингов, регулярно проводить повышение квалификации и проверки уровня знаний персонала.</p> <p>Виды и методы обучения персонала гостиниц/отелей</p> <p>Обучение специалистов в гостиничном деле принято разделять на несколько направлений.</p> <p>Первичное обучение проводится при найме или переходе сотрудника на новую должность, например, при повышении администратор до старшего смены или менеджера объекта.</p> <p>Плановые тренинги проходят регулярно, по установленному графику, и направлены на закрепление и развитие навыков, а также на ознакомление персонала с действующими стандартами сервиса, правилами безопасности и противопожарными инструкциями.</p> <p>Внеплановые обучения назначают в особых ситуациях — при изменении законодательства, введении новых правил или при начале использования нового программного обеспечения для управления объектом размещения.</p> <p>Плановые тренинги несут в себе неочевидные преимущества и могут существенно улучшить процессы на всех уровнях. Это не просто способ повторить уже полученный материал, но и хороший инструмент для того, чтобы вовремя обнаружить слабые места в знаниях сотрудников, найти пути для оптимизации рабочих процедур и взаимодействия внутри команды. Кроме того, сотрудники нередко предлагают свои варианты улучшений, помогая сделать работу гостиничного заведения эффективнее и удобнее для гостей и коллег. Качественное и последовательное обучение повышает стандарты обслуживания и укрепляет репутацию заведения среди гостей.</p> |       |
| 9 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос</p> <p>Раскройте суть процесса управления карьерой работников предприятия: технологии и стадии карьерного развития</p>   | ОПК-7 |

|    |  |       |
|----|--|-------|
|    | <p>Ответ: В настоящее время преобладает следующее определение: карьера – это процесс внутреннего профессионального развития человека и/или его внешнего движения в освоении социального пространства. Внешнее движение возможно в двух вариантах: горизонтальная карьера или вертикальная карьера. В настоящее время карьере нельзя сводить только к движению вверх по ступеням иерархической лестницы управления. Карьера сегодня имеет гораздо больше вариантов проявления.</p> <p>Виды карьеры</p> <p>Если рассматривать варианты развития человека в организации, то следует выделить следующие виды карьеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внутреннее профессиональное развитие,</li> <li>- горизонтальная карьера,</li> <li>- вертикальная карьера.</li> </ul> <p>Внутреннее профессиональное развитие это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональный рост человека как приумножение его знаний и навыков;</li> <li>- повышение его влияния (неформальной власти, авторитета) в коллективе;</li> <li>- повышение престижа в глазах подчиненных, коллег, руководителя подразделения и организации;</li> <li>- приобретение большего уважения со стороны окружающих.</li> </ul> <p>Специалисты по персоналу крупных компаний (Сбербанк, Росатом, Новотек и др.) подчеркивают, что в настоящее время в их организациях возрастает роль и ценность экспертов, проектных менеджеров, «лидеров без титула», умеющих работать в командах. Существование такого вида карьеры, как профессиональное развитие человека, во многом объясняется личностными особенностями сотрудников. Ученые исследовали устойчивые различия в потребностях людей и определили, что одну из «моделей человека» в карьере можно назвать «Человек профессиональный». Профессионал, как правило, акцентирует внимание на индивидуальной деятельности. У «профессионального человека» более высокий уровень запросов, осведомленности, сознательности и восприимчивости. Он развивает в себе способность к систематическому обучению в течение всей своей жизни, стремится к повышению уровня компетенции и творческому росту. «Профессиональный человек» нуждается в ощущении причастности к делам организации, хочет, чтобы к его голосу прислушивались при принятии решений. Для него важны осмысленная, продуктивная и интересная работа, признание его достижений.</p> <p>Горизонтальная карьера - это смена сотрудником выполняемых в организации функций. Известны случаи успешного перевода, например, начальника производственного подразделения на должность руководителя службы управления персоналом, перехода сотрудника из отдела маркетинга в финансовый отдел. Однако, чаще происходит смена должности в рамках одного подразделения. Например, специалист, проработавший один-два года в группе подбора кадров, переводится в группу обучения персонала. Еще через какой-то период возможен его перевод в отдел кадров. Такие перемещения решают несколько задач. Во-первых, за счет освоения смежных специальностей повышается квалификация сотрудника, что дает основания для повышения ему размера вознаграждения. Во-вторых, становится менее болезненным период, когда один из сотрудников увольняется и какое-то время вакансия остается не закрытой. В-третьих, уменьшается риск профессионального выгорания и увольнения сотрудника по этой причине.</p> <p>Вертикальная карьера - это движение по должностным позициям, повышение разряда (грейда) в квалификационной лестнице. Вертикальная карьера сопровождается повышением статусного ранга, ростом уровня материального вознаграждения.</p> |       |
| 10 | <p>Дайте развернутый ответ на вопрос</p> <p>Расскажите об особенностях карьерного развития в индустрии гостеприимства</p>  | ОПК-7 |

|        |  |
|--------|--|
| Ответ: | <p>Карьера в гостиничном и ресторанном бизнесе (HoReCa) предлагает множество путей: от линейного персонала (официант, бармен, повар) до управленческих и специализированных ролей (администратор, менеджер, сомелье, шеф-повар, управляющий). Можно начать с базовых позиций без опыта, постепенно развиваясь до руководящих должностей, или получить профильное образование в колледже/вузе, открывая двери к более высоким позициям в менеджменте отелей, ресторанов, организации мероприятий, маркетинге и даже открытии собственного дела с перспективой роста и высокой востребованностью.</p> <p>Популярные профессии в HoReCa в настоящее время:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Линейный персонал: официант, бармен, хостес, горничная, повар, су-шеф.</li> <li>- Административно-управленческий персонал: администратор (гостиницы/ресторана), портье, метрдотель, менеджер зала, менеджер службы приема и размещения, управляющий рестораном/отелем, директор.</li> <li>- Специалисты: сомелье, бренд-менеджер, менеджер по питанию, специалист по бронированию, организатор мероприятий, менеджер по туризму.</li> <li>- Смежные области: PR-менеджер, менеджер по продажам, специалист по маркетингу, специалист по кадрам.</li> </ul> <p>Пути развития карьеры в гостиничном и ресторанном бизнесе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Начать с нуля: Устроиться на позицию официанта, бармена или горничной, получить опыт работы и постепенно двигаться вверх (например, из официанта в административные должности).</li> <li>- среднее профессиональное образование: колледж дает возможность работать администратором, менеджером гостиничного сервиса, специалистом службы консьержей.</li> <li>- высшее образование по программе "Управление гостиничным и ресторанным бизнесом" открывают путь к руководящим должностям: менеджер отдела, управляющий отелем/рестораном, директор по продажам, финансовый директор, но при этом надо иметь в виду, что профессиональный и карьерный рост выпускников высшего образования без опыта работы в индустрии гостеприимства начинается, как правило, с низовых линейных должностей.</li> </ul> |
|--------|--|

### 7.1. Уровни овладения

**Компетенция: УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.**

*Индикатор достижения компетенции: УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними и ожидаемые результаты их решения.*

| Уровень         | Характеристика   | Оценка в баллах |
|-----------------|--|-----------------|
| Повышенный      | Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.                    | 81-100          |
| Базовый         | Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.               | 61-80           |
| Пороговый       | Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях. | 41-60           |
| Ниже порогового | Компетенция не освоена   | 0-40            |

**Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.**

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывает свою роль в команде.*

| Уровень | Характеристика | Оценка в баллах |
|---------|----------------|-----------------|
|---------|----------------|-----------------|

|                 |  |        |
|-----------------|--|--------|
| Повышенный      | Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.                    | 81-100 |
| Базовый         | Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.               | 61-80  |
| Пороговый       | Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях. | 41-60  |
| Ниже порогового | Компетенция не освоена   | 0-40   |

**Компетенция: ОПК-7 Способен обеспечивать безопасность обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности.**

*Индикатор достижения компетенции: ОПК-7.1 Обеспечивает безопасность обслуживания потребителей на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности.*

| Уровень         | Характеристика   | Оценка в баллах |
|-----------------|--|-----------------|
| Повышенный      | Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.                    | 81-100          |
| Базовый         | Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.               | 61-80           |
| Пороговый       | Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях. | 41-60           |
| Ниже порогового | Компетенция не освоена   | 0-40            |

## **8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

#### *Основная литература*

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, О. В. Дорохина [и др.]; С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков.. - Москва: Юрайт, 2026. - 427 с - 978-5-534-17946-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/589490> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий: учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов. - Москва: Юрайт, 2026. - 280 с - 978-5-534-12384-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586740> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 202 с - 978-5-534-09762-7. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586484> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

4. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев, Е. Г. Абрамов, И. М. Алиев [и др.]; И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова.. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 467 с - 978-5-534-99951-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582789> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

5. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова, С. В. Земляк, Е. А. Баудер [и др.] - Москва: Юрайт, 2026. - 406 с - 978-5-9916-8761-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583318> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

#### *Дополнительная литература*

1. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. Литвинюк, В. В. Лукашевич, Е. З. Карпенко [и др.] - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 461 с - 978-5-534-14697-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582749> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 445 с - 978-5-534-11503-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582694> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 211 с - 978-5-534-20315-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584718> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

## **8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся**

### *Профессиональные базы данных*

1. <https://bd.wciom.ru/> - Всероссийский центр социологических исследований (ВЦИОМ)
2. <https://bd.wciom.ru/> - Всероссийский центр социологических исследований (ВЦИОМ)
3. <https://lks.dap.gov.ru/> - Цифровая аналитическая платформа предоставления статистических данных» (ГИС ЦАП)

### *Ресурсы «Интернет»*

1. <http://www.forecast.ru/> - Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП)
2. <http://inion.ru/resources/bazy> - Библиографические базы данных ИНИОН РАН

## **8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

### *Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

1. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;
2. МойОфис Стандартный 2.;
3. 1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП;

### *Перечень информационно-справочных систем*

*(обновление выполняется еженедельно)*

1. КонсультантПлюс;

## 2. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

### 8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

|   |   |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа                         | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран   |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций                     | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации                | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ |
| Помещения для самостоятельной работы  | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования              | Комплекты специализированной мебели для хранения  |