

Аннотация рабочей программы дисциплины «Организация кадровой службы гостиницы»

43.02.16. Туризм и гостеприимство

1.1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы:

Учебная дисциплина «Организация кадровой службы гостиницы» является обязательной частью общепрофессионального цикла, относится к дисциплинам (модули) по выбору 1 (ДВ.1).

Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии ОК 03.; ОК-04.

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

Целью является формирование у обучающихся знаний, умений, опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций и обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 01.; ОК 02.	<p>определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности применять современную научную профессиональную терминологию определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности презентовать бизнес-идею определять источники финансирования организовывать работу коллектива и команды взаимодействовать с</p>	<p>Содержание актуальной нормативно-правовой документации современная научная и профессиональная терминология возможные траектории профессионального развития и самообразования основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности правила разработки бизнес-планов порядок выстраивания презентации кредитные банковские продукты; психологические основы деятельности коллектива, психологические особенности личности основы проектной деятельности</p>

	коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности	
--	---	--

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем в часах
Объем образовательной программы учебной дисциплины	124
в т.ч. в форме практической подготовки	
В т. ч.:	
теоретическое обучение	60
практические занятия	52
<i>Самостоятельная работа</i>	12
Промежуточная аттестация – зачет с оц.	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся
<i>1</i>	<i>2</i>
Тема 1. Кадровые службы специфика их работы в гостиничной сфере	<p>Содержание учебного материала: Понятие кадровой службы гостиницы. Понятие рекрутинговой деятельности в гостиничной сфере. Составляющие деятельности кадровой службы гостиницы. Роль кадровых служб в индустрии гостеприимства. Появление первых кадровых служб в индустрии гостеприимства России. Специфика развития и динамика рекрутинга в гостиничной сфере. Основные тенденции найма гостиничного персонала среднего и высшего управленческих уровней. Влияние кризисных явлений в экономике на деятельность кадровых служб гостиницы. История и перспективы кадровых служб на зарубежном гостиничном рынке. В том числе практических и лабораторных занятий: Кадровые службы крупных гостиничных сетей: исторические предпосылки формирования рынка кадровых услуг. Роль и место «New Deal», «Work Trial», «High Skilled Migrant Programme» и «Jobcentre Plus» в формировании политики в сфере кадровых услуг. Самостоятельная работа обучающихся : Специфика игроков на рынке рекрутинга в гостиничной сфере.</p>
Тема 2. Правовые и этические	<p>Содержание учебного материала: Предпринимательство как одна из форм организации кадрового бизнеса. Основные характеристики ИП, особенности, преимущества и недостатки. Взаимодействие кадровой службы гостиницы и рекрутингового агентства. Организация «ООО» как одна из наиболее</p>

основы рекрутинга в гостиничной сфере	популярных форм ведения бизнеса в сфере рекрутинга. Показатели эффективности и качества услуг кадровой службы гостиницы. Сертификация рекрутинговых компаний на основе саморегуляции
	В том числе практических и лабораторных занятий : Профессиональный этический кодекс как элемент качества деятельности кадровой службы гостиницы.
	Самостоятельная работа обучающихся: Саморегулирующиеся организации в гостиничной сфере. Должностная инструкция специалиста кадровой службы гостиницы
Тема 3. Организация работы кадровой службы в гостинице	Содержание учебного материала
	Подбор, приемом на работу, оценка качества гостиничного персонала, обучением персонала отеля. Улаживания конфликтов, формирования корпоративного сознания. Разработка должностных инструкций и функциональных технологий для персонала гостиницы. Оценка и помощь в улучшении условий труда работников в гостинице. Помощь руководителям подразделений гостиницы в работе с персоналом. Повышение квалификации сотрудников, работающих в гостинице. Структура кадровой службы в гостинице.
	В том числе практических и лабораторных занятий
	Поощрение и мотивация персонала гостиницы. Функции кадровой службы, связанные с ведением личных дел всех сотрудников гостиницы, заключением соглашений для проведения обучения, повышения квалификации персонала.
Тема 4. Интернеттехнологии в рекрутинге в сфере гостеприимства.	Содержание учебного материала
	Кадровые службы и биржи труда в глобальной сети. Интернет-инструмент как способ борьбы с недобросовестными агентами на рынке кадровых услуг в гостиничной сфере. Создание собственного представительства кадровой службы гостиницы. Ценность внешнего пространства в глобальной сети. Каталоги избранных ресурсов интернета в гостиничной сфере. Аннотация сайтов, связанных с кадрами. Основные категории сайтов, содержащих информацию о работе персонала гостиницы. Специализированные поисковики.
	В том числе практических и лабораторных занятий
	Представительства газет, рекрутинговых фирм, общие рекламные сайты в гостиничной сфере. Способы нахождения информации в интернете. Самостоятельная работа обучающихся: Преимущества и недостатки виртуального пространства в сфере рекрутинга в индустрии гостеприимства.
Тема 5. Основные технологии работы кадровой службы гостиницы	Содержание учебного материала
	Классические технологии работы кадровой службы гостиницы. Агентства по трудоустройству и рекрутинговые агентства, возможности их использования в гостиничной сфере. Разовый контракт как основа работы кадрового агентства. Методы расчета с консультантами по поиску руководящего персонала гостиничного предприятия. Дополнительные расходы. Условия предоплаты, система промежуточных оплат, поэтапная оплата услуг гостиничного персонала. Аутплейсмент как одна из форм работы кадровой службы гостиницы.
	В том числе практических и лабораторных занятий
	Появления аутплейсмента в России. Подходы к определению явления аутплейсмента. Преимущества аутплейсмента для средств размещения. Преимущества аутплейсмента для увольняемого сотрудника. Пакет услуг в рамках аутплейсмента. Самостоятельная работа обучающихся: Алгоритм технологии аутплейсмента, его применение в гостиничной сфере.
Тема 6. Базовые документы кадровой службы гостиницы	Содержание учебного материала
Тщательно разработанная система документации – один из важнейших факторов, определяющих успешность и эффективность работы кадровой службы гостиницы. Договор на оказание услуг по подбору персонала в гостиницу. Заявка на подбор. Анкета для соискателя. Формы отчетности менеджеров кадровой службы гостиницы. Управленческая отчетность по	

	деятельности кадровой службы гостиницы.
	В том числе практических и лабораторных занятий
	Трудовой договор с менеджером кадровой службы гостиницы. Должностная инструкция менеджера по подбору персонала. Стандарт резюме.
	Самостоятельная работа обучающихся: Структура заключения по результатам собеседования в гостиничной сфере. Стратегия кадровой службы гостиницы

Тема 7. Факторы, средства и методы достижения успеха в работе кадровой службы гостиницы	Содержание учебного материала
	Роль руководителя в достижении успеха в работе кадровой службы гостиницы, личная власть, психологические приемы. Маркетинг как залог успеха. Реклама и другие элементы связей с общественностью как необходимый элемент развития средства размещения.
	В том числе практических и лабораторных занятий
	Постоянные изменения как показатель проактивного поведения на рынке кадровых услуг в гостиничной сфере. Успех работы кадровой службы гостиницы...
	Самостоятельная работа обучающихся: Субъекты и объекты стратегии кадровой службы гостиницы. Структурные элементы стратегии кадровой службы гостиницы. Реализация основных функций кадрового менеджмента в стратегии кадровой службы в гостинице. Описание этапов подбора, отбора, найма, адаптации, обучения, развития гостиничного персонала