

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина М.1.В.14. **Организационное поведение в индустрии гостеприимства**

Направление подготовки 43.04.03. "Гостиничное дело"

Магистерская программа "Гостиничное и ресторанное дело"

Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине:

Цель: формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков по формированию и реализации кадровой политики в современных предприятиях, рациональному отбору работников на должности и формированию эффективного трудового коллектива, оцениванию и развитию работников; а также целенаправленному использованию их потенциала.

Задачи: формирование эффективной системы управления человеческими ресурсами в предприятии; разработка эффективной системы управления знаниями в предприятии; обоснование концептуальных принципов и методологических принципов управления человеческими ресурсами; формирование и анализ состояния кадровой политики предприятия; проектирование системы управления человеческими ресурсами и нормативной численности работников кадровой службы предприятия; управление социальным развитием трудового коллектива; формирования успешной команды как социального образования; применение современных методов планирования и прогнозирования потребностей в человеческих ресурсах; организация набора и отбора персонала в предприятии; обучение, повышение квалификации и переквалификация работников на этапе развития персонала предприятия; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением управленцев с целью их развития; аттестация персонала и использование результатов в системе мотивации.

Результатом изучения дисциплины является овладение профессионально-функциональными знаниями и умениями: **знать** основные принципы управления человеческими ресурсами в современной системе менеджмента; основные функции кадровой службы, в т.ч. менеджера по персоналу; знать источники поиска кандидатов на вакантные должности в предприятии и отбирать из них наиболее экономически целесообразные; формы и методы обучения работников и применять их в зависимости от потребностей предприятия; **уметь** - обеспечивать процесс управления человеческими ресурсами необходимой информацией и документацией, строить активную кадровую политику предприятия, в частности, определять основные мероприятия по ее формированию и реализации; строить рациональную структуру кадровой службы предприятия; характеризовать индивидуальные особенности (сильные и слабые черты характера) работника предприятия; применять основные статьи трудового законодательства; проводить объективный анализ кадровой работы на основе кадрового мониторинга; проводить собеседование с кандидатами на вакантные должности в предприятии и анализировать анкетные данные.

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

ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-1 – готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Донецкой Народной Республики и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 - готовностью к организации и координации производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;

ПК-2 - способностью принимать стратегические и тактические решения в гостиничной деятельности;

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

ПК-4 - готовностью организовывать систему контроля деятельности гостиниц и других средств размещения, обслуживания потребителей;

ПК-14 - способностью разрабатывать и внедрять стандарты гостиничной деятельности;

ПК-15 - готовностью к совершенствованию гостиничной деятельности и формированию клиентурных отношений.

Программа учебной дисциплины

Содержательный модуль 1. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами

Тема 1. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента предприятий

Тема 2. Управление человеческими ресурсами как социальная система

Содержательный модуль 2. Управление трудовым коллективом и кадровая политика предприятия

Тема 3. Формирование коллектива предприятия

Тема 4. Сплоченность и социальное развитие коллектива

Тема 5. Кадровая политика предприятия

Тема 6. Службы персонала: организация и функции.

Содержательный модуль 3. Процесс управления человеческими ресурсами предприятия

Тема 7. Кадровое планирование в предприятии

Тема 8. Организация набора и отбора персонала

Тема 9. Деловое оценивание персонала предприятия

Тема 10. Управление процессом развития и движением персонала предприятия


Тема 11. Управление процессом высвобождения персонала

Виды учебных занятий по дисциплине: лекции – 18 часов; практические занятия – 18 часов.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Разработчик

Т.А. Заремба д.э.н., проф.
(ФИО, ученая степень, ученое звание научно-педагогического работника)



(подпись)

Заведующий кафедрой:

Т.А. Заремба д.э.н., проф.
(ФИО, ученая степень, ученое звание заведующего кафедрой)

ФАКУЛЬТЕТ
РЕСТОРАННО-ГОСТИНИЧНОГО
БИЗНЕСА
Очная форма обучения



(подпись)