|  |  |
| --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации | |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение | |
| высшего образования | |
| «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина | |
| (Технологии. Дизайн. Искусство)» | |
|  | |
| Институт | Экономики и менеджмента |
| Кафедра | Экономики и менеджмента |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | | |
| **Управление персоналом сервисной организации** | | |
| Уровень образования | Бакалавриат | |
| Направление подготовки | 43.03.01 | Сервис |
| Профиль | Технологии менеджмента в сервисе | |
| Срок освоения образовательной программы по заочной форме обучения | 4 года 11 месяцев | |
| Форма обучения | Заочная | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом сервисной организации» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 11 от 25.06.2021 г. | | | |
| Разработчик рабочей программы учебной дисциплины: | | | |
|  | Преподаватель | О.Н. Невмержицкая | |
|  |  |  | |
| Заведующий кафедрой: | | С.Г. Радько |

# ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. Учебная дисциплина «Управление персоналом сервисной организации» изучается на третьем курсе.
      2. Курсовая работа – не предусмотрена.

## Форма промежуточной аттестации:

|  |
| --- |
| зачет |

## Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина «Управление персоналом сервисной организации» относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.
      2. Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
    - Поведение потребителей
    - Планирование деятельности предприятий сервиса
      1. Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при прохождении учебной/производственнойпрактики и (или) выполнении выпускной квалификационной работы.

# ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

* + - 1. Целями изучения дисциплины «Управление персоналом сервисной организации» являются:
    - получение теоретических знаний и формирование навыков научно-теоретического подхода к решению задач профессиональной направленности и практического их использования в дальнейшей профессиональной деятельности;
    - формирование у обучающихся компетенции(-й), установленной(-ых) образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине/модулю;
      1. Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенции(й) и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

## 2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  **по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ПК-1.  Способен осуществлять управление ресурсами департаментов (служб, отделов, команды, проектов) организации сферы обслуживания | ИД-ПК-1.5  Использование современных методов управления, принятие управленческих решений в условиях различных мнений и неопределенности | - использует принципы современных методов управления, основные принципы экономического анализа для принятия решений  - выявляет сущность и функции управленческой деятельности и риски, связанные с ней, департаментов (служб, отделов, команды, проектов) организации сферы обслуживания |
| ПК-3.  Способен применять методы прикладных исследований и участвовать в разработке инновационных решений при осуществлении сервисной деятельности | ИД-ПК-3.2  Проведение исследований рынка труда | - знает основы поведения экономических агентов, в том числе теоретические принципы рационального выбора и наблюдаемые отклонения от рационального поведения  - использует принципы рыночных отношений и функционирования рыночной экономики для анализа рынка труда   * обобщает проблемные вопросы современной рынка труда с учетом знаний теоретического материала экономической теории; |

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – |  | **з.е.** |  | **час.** |
| по очно-заочной форме обучения – |  | **з.е.** |  | **час.** |
| по заочной форме обучения – | 3 | **з.е.** | 108 | **час.** |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (заочная форма обучения)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | | | | | | | | | |
| **Объем дисциплины по семестрам** | **форма промежуточной аттестации** | **всего, час** | **Контактная аудиторная работа, час** | | | | **Самостоятельная работа обучающегося, час** | | |
| **лекции, час** | **практические занятия, час** | **лабораторные занятия, час** | **практическая подготовка, час** | **курсовая работа** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| 3 курс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Установочная сессия |  |  | - | 6 | - | - | - | 66 | - |
| Зимняя сессия |  |  | - | - | - | - | - | 32 | 4 |
| Всего: |  | 108 | - |  | - | - | - | 98 | - |

3.2 Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины (заочная форма обучения)

| **Планируемые (контролируемые) результаты освоения:**  **код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций** | **Наименование разделов, тем;**  **виды самостоятельной работы обучающегося;**  **форма(ы) промежуточной аттестации** | **Виды учебной работы** | | | | | | | **Самостоятельная работа, час** | | **Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося;**  **формы промежуточного контроля успеваемости** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Контактная работа** | | | | | | |
| **Лекции, час** | **Практические занятия, час** | | **Лабораторные работы, час** | | **Практическая подготовка, час** | |
|  | **Установочная сессия** | | | | | | | | | | |
| ПК-1:  ИД-ПК-1.5  ПК-3:  ИД-ПК-3.2 | **Раздел I.** Введение в управление человеческими ресурсами | х | | х | | х | | х | | х | Формы текущего контроля  по разделам:  Контрольная работа  Рефераты |
| Тема 1. Предмет и структура дисциплины. | х | | 3 | | х | | х | | 11 |
| Тема 2. Эволюция управления человеческими ресурсами | х | | 3 | | х | | х | | 11 |
| **Раздел II.** Основные процессы формирования человеческих ресурсов | х | | х | | х | | х | | х |
| Тема 3. Методы планирования человеческих ресурсов | х | | х | | х | | х | | 11 |
| Тема 4. Обеспечение организации человеческими ресурсами | х | | х | | х | | х | | 11 |
| Тема 5. Изменение статуса сотрудника: организационная социализация и адаптация персонала | х | | х | | х | | х | | 11 |
| Тема 6. Мотивация и система стимулирования | х | | х | | х | | х | | 11 |
| **Зимняя сессия** | | | | | | | | | |
| **Раздел III.** Управление коллективом | х | | х | | х | | х | | х |
| Тема 7. Эффективность системы управления человеческими ресурсами | х | | х | | х | | х | | 11 |
| Тема 8. Группы в организации. Формирование команд | х | | х | | х | | х | | 11 |
| Тема 9. Управление конфликтами | х | | х | | х | | х | | 10 |
| **Зачет** |  | |  | |  | |  | |  | Устный опрос |
|  | **ИТОГО** |  | | **6** | |  | |  | | **104** |  |

## 3.3 Краткое содержание учебной дисциплины

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание раздела (темы)** |
| **Раздел I** | Введение в управление человеческими ресурсами | |
| Тема 1 | Предмет и структура дисциплины. | Основные теоретические аспекты дисциплины. Трудовые ресурсы. |
| Тема 2 | Эволюция управления человеческими ресурсами | Движение человеческих ресурсов на предприятии. |
| **Раздел II** |  | |
| Тема 3 | Методы планирования человеческих ресурсов | Планирование состава и численности персонала. |
| Тема 4 | Обеспечение организации человеческими ресурсами | Набор и подбор персонала. Кадровый резерв |
| Тема 5 | Изменение статуса сотрудника: организационная социализация и адаптация персонала | Адаптация персонала. Профессиональное обучение персонала. |
| Тема 6 | Мотивация и система стимулирования | Разработка программы стимулирования персонала |
| **Раздел III** | Управление коллективом | |
| Тема 7 | Эффективность системы управления человеческими ресурсами | Оценка персонала в организации. |
| Тема 8 | Группы в организации. Формирование команд | Разработка стратегии управления человеческими ресурсами |
| Тема 9 | Управление конфликтами | Виды конфликтов. |

## Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

подготовку к зачету;

изучение учебников, учебных пособий, научных публикаций;

аннотирование учебных и научных изданий;

конспектирование учебных и научных изданий;

изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;

выполнение заданий по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

проведение индивидуальных или групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины.

## Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

В электронную образовательную среду перенесены отдельные виды учебной деятельности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **использование**  **ЭО и ДОТ** | **использование ЭО и ДОТ** | **объем, час** | **включение в учебный процесс** |
| смешанное обучение | Лекции | - | в соответствии с расписанием учебных занятий |
| Практические занятия | - |
|  | Зачет | - |  |

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

## Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровни сформированности компетенциий** | **Итоговое количество баллов**  **в 100-балльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Оценка в пятибалльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Показатели уровня сформированности** | | |
| **универсальной(-ых)**  **компетенции(-й)** | **общепрофессиональной(-ых) компетенций** | **профессиональной(-ых)**  **компетенции(-й)** |
|  |  | ПК-1  ИД-ПК-1.5  ПК-3  ИД-ПК-3.2 |
| Высокий | 85 – 100 | отлично/отлично |  |  | Обучающийся:  - способен провести анализ рынка труда с использованием знаний в области экономической теории;   * свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе;   - дает развернутые, исчерпывающие, профессионально грамотные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные |
| Повышенный | 65 – 84 | хорошо/хорошо |  |  | Обучающийся:   * в большинстве случаев способен провести анализ рынка труда с использованием знаний в области экономической теории; * дает, профессионально грамотные ответы на вопросы.   ориентируется в учебной и профессиональной литературе; |
| Базовый | 41 – 64 | Удовлетворительно  / удовлетворительно |  |  | Обучающийся:   * демонстрирует знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения. |
| низкий | 0 – 40 | неудовлетворительно/  неудовлетворительно |  |  | Обучающийся:   * не способен проводить анализ конъюктуры рынка;   - ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы. |

# ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

* + - 1. При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине Управление персоналом сервисной организации проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

## Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

| **№ пп** | **Формы текущего контроля** | * + - 1. **Примеры типовых заданий** |
| --- | --- | --- |
|  | Контрольная работа | Примеры задач для контрольной работы:  Задача 1.  Годовой выпуск предприятия составляет 44 тыс. костюмов. Технологическая трудоемкость одного костюма – 5,5 нормо-часов, а средний коэффициент выполнения норм выработки равен 1,1. В году 105 выходных и 10 праздничных дней. Средний процент невыходов на работу 10%. Доля рабочих-сдельщиков в общей численности персонала предприятия – 70%. Определить списочную численность работников предприятия.  Задача 2.  Определить коэффициенты: оборота по приему, оборота по выбытию, постоянства и текучести работников, если: среднесписочная численность работников 527 чел., принято работников 104 чел., всего выбыло работников 77 чел., в т.ч. в связи с сокращением численности 2 чел., по собственному желанию – 71 чел., по инициативе администрации 4 чел.  Задача 3.  Определить явочную и списочную численность рабочих на потоке если сменное задание 1200 ед, процент невыходов на работу по уважительным причинам 7%, норма выработки (НВ) по операциям:   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | № операции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | НВ | 750 | 420 | 290 | 350 | 370 | 250 | 270 | 330 | 430 | 800 |   Задача 4.  Определить месячный фонд оплаты труда основных рабочих если: прямой фонд оплаты труда за квартал – 12 300 тыс. руб., доплаты при расчете фондов оплаты труда: в часовом ФОТ – 85%, в дневном ФОТ – 2,5%, в месячном ФОТ – 18%  Задача 5.  Определить численность трудовых ресурсов и уровень экономически активного населения в округе, если численность населения трудоспособного возраста составляет 12 млн. чел., численность неработающих инвалидов I и II групп трудоспособного возраста – 0,05 млн., неработающих льготных пенсионеров – 0,001 млн., работающих подростков – 0,09 млн., работающих пенсионеров – 1,8 млн. |
|  | Реферат | Перечень тем рефератов:   1. Персонал управления: самоорганизация и самореализация 2. Источники власти в организации 3. Власть и влияние. Исторические взгляды на использование властных полномочий |

## Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Контрольная работа | Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает |  | 5 |
| Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности. |  | 4 |
| Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Обучающийся владеет знаниями только по основному материалу, но не знает отдельных деталей и особенностей, допускает неточности и испытывает затруднения с формулировкой определений. |  | 3 |
| Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала. |  | 2 |
| Реферат | Работа выполнена полностью. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся в процессе решения проблемной ситуации продемонстрировал глубокие знания темы, сущности проблемы, были даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы. |  | 5 |
| Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета. Обучающийся в процессе выступления или решения проблемной ситуации правильно рассуждает и принимает обоснованные верные решения, однако, имеются незначительные неточности или представлен недостаточно полный набор аргументов. |  | 4 |
| Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов. |  | 3 |
| Работа не выполнена либо допущены грубые ошибки. |  | 2 |

## Промежуточная аттестация:

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма промежуточной аттестации** | **Типовые контрольные задания и иные материалы**  **для проведения промежуточной аттестации:** |
| Зачет:  в устной форме по вопросам | Перечень вопросов к зачету:  1. Понятие, состав, структура и функции системы управления человеческими ресурсами.  2. Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Занятость. Безработные.  3. Принципы, определяющие направления развития системы управления человеческими ресурсами.  4. Методы планирования человеческих ресурсов организации.  5. Баланс рабочего времени  6. Функции управления человеческими ресурсами.  7. Эволюция функций управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами в исторической перспективе.  8. Механизм планирования человеческих ресурсов в организации.  9. Кадровая политика как стратегия управления человеческими ресурсами  10. Планирование потребности в персонале.  11. Основные методы оптимизации численности персонала.  12. Профориентация. Профессиональная консультация, подбор и отбор.  13. Адаптация. Виды адаптации.  14. Трудовая карьера и ее формирование. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Планирование карьеры.  15. Виды конфликтов.  16. Типовые стратегии поведения в конфликтных ситуациях.  17. Критерии и показатели оценки результативности труда персонала управления.  18. Балансовый метод в управлении человеческими ресурсами.  19. Оценка труда специалистов. Оценка труда руководителя. Метод стандартных оценок. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.  20. Аттестация персонала. Принципы и технологии проведения аттестации персонала управления.  21. Мотивация и стимулирование персонала. Методы стимулирования и мотивации персонала.  22. Структура критериев оценки персонала  23. Набор и подбор персонала. Кадровый резерв  24. Нормативный метод в управлении человеческими ресурсами.  25. Источники власти в организации  26. Совокупность методов при осуществлении воздействий на человеческие ресурсы.  27. Власть и влияние. Исторические взгляды на использование властных полномочий  28. Технологии проведения аттестации персонала управления  29. Текучесть кадров. Потери от текучести кадров. Показатели текучести кадров. Коэффициент постоянства кадров.  30. Формирование команды. Командный способ организации деятельности.  31. Цель и виды обучения персонала.  32. Переподготовка и повышение квалификации персонала. |

## Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Зачет  в устной форме по билетам | Обучающийся:   * демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы, так и на дополнительные; * свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; * способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу; * логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в вопросе; * свободно выполняет практические задания повышенной сложности, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.   Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. |  | 5 |
| Обучающийся:   * показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; * недостаточно логично построено изложение вопроса; * успешно отвечает на дополнительные вопросы средней сложности, * демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе учебной работы.   В ответе раскрыто, в основном, содержание вопросов, имеются несущественные неточности при ответе на дополнительные вопросы. |  | 4 |
| Обучающийся:   * показывает знания базового материала, которые отличаются поверхностностью, допускает фактические грубые ошибки; * не может в полном объеме обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, представления о межпредметных связях слабые; * знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.   Содержание вопроса раскрыто на базовом уровне, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы, ответ носит репродуктивный характер. |  | 3 |
| Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении заданий. На часть дополнительных вопросов по содержанию зачета затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. |  | 2 |

## Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма контроля** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Текущий контроль: |  |  |
| - контрольная работа |  | 2 – 5 |
| - реферат |  | 2 – 5 |
| Промежуточная аттестация  (зачет) |  | Зачет  Не зачет |
| **Итого за** дисциплину  зачет |  |

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

* + - 1. Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:
    - групповых дискуссий;
    - анализ ситуаций;
    - поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
    - дистанционные образовательные технологии;
    - обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа)

# ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

* + - 1. Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины Управление персоналом сервисной организации реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

* + - 1. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.
      2. При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.
      3. Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:
      4. Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.
      5. Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
      6. Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.
      7. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины составляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО.
      2. Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

| **Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** | **Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** |
| --- | --- |
| 119071, г. Москва, ул. Малая Калужская, дом 1, строение 1 | |
| аудитории для проведения занятий лекционного типа | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук; * проектор, |
| аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук, * проектор |
| **Помещения для самостоятельной работы обучающихся** | **Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся** |
| читальный зал библиотеки: | * компьютерная техника; подключение к сети «Интернет» |

* + - 1. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Необходимое оборудование** | **Параметры** | **Технические требования** |
| Персональный компьютер/ ноутбук/планшет,  камера,  микрофон,  динамики,  доступ в сеть Интернет | Веб-браузер | Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3 |
| Операционная система | Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux |
| Веб-камера | 640х480, 15 кадров/с |
| Микрофон | Любой |
| Динамики (колонки или наушники) | Любые |
| Сеть (интернет) | Постоянная скорость не менее 192 кБит/с |

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Автор(ы)** | **Наименование издания** | **Вид издания (учебник, УП, МП и др.)** | **Издательство** | **Год**  **издания** | **Адрес сайта ЭБС**  **или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)** | **Количество экземпляров в библиотеке Университета** |
| 10.1 Основная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Дейнека А.В., Беспалько В.А. | Управление человеческими ресурсами | Учебник | М:Дашков и К | 2017 | http://znanium.com/catalog/product/415041 | - |
| 2 | Б.М. Генкин, И.А. Никитина. | Управление человеческими ресурсами | Учебник | М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М | 2013 | http://znanium.com/catalog/product/405393 | - |
| 10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Н.И.Шаталова, Н.А.Александ-рова | Консультирование в управлении человеческими ресурсами | Учебное пособие | М.: НИЦ ИНФРА-М | 2014 | http://znanium.com/catalog/product/413110 | - |
| 2 | А.Е.Боковня | Мотивация - основа упр. человеческими ресурсами | Учебное пособие | М:НИЦ Инфра-М | 2013 | http://znanium.com/catalog/product/392038 | - |
| 3 | А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева | Экономика и управление человеческими ресурсам | Учебное пособие | М.: НИЦ ИНФРА-М | 2016 | http://znanium.com/catalog/product/554598 | - |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) | | | | | | | |
| 1 | Зимина Т.И, Николаева Л.Н. | Управление человеческими ресурсами | Методические указания | М.: РИО МГУДТ | 2013 |  | 5 |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

## Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

|  |  |
| --- | --- |
| **№ пп** | **Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы** |
|  | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»  <http://znanium.com/> |
|  | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> |
|  | **Профессиональные базы данных, информационные справочные системы** |
|  | - |

## Перечень программного обеспечения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Программное обеспечение** | **Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое** |
|  | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |

### ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений**  **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания**  **кафедры** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |