

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Владимир Александрович Шамахов
Должность: директор
Дата подписания: 10.06.2022 18:36:16
Уникальный программный ключ: 2ca9543fd4843214a9c911304a24cc3a6f9d0cd9

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА

решением методической комиссии по
направлению подготовки Менеджмент

Протокол от «01» июня 2020 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.08 Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства /
Human Resource Management in Hospitality**

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

«Менеджмент в индустрии гостеприимства»

(профиль)

магистр

(квалификация)

Очная, заочная

(формы обучения)

Год набора – 2021

Санкт-Петербург, 2021 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Д-р экон. наук, руководитель магистерской программы
«Менеджмент в индустрии гостеприимства»

Морозова М.А.

Заведующий кафедрой менеджмента

к.э.н., профессор

Нещерет А.К.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учётом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПКс-1.2	Организует работу в команде, ставит цели командной работы и принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения
ПКс-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПКс-2.2	Выявляет и формулирует стратегические альтернативы развития компании
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2	Выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, а также обеспечение создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
С. Стратегическое управление развитием гостиничного комплекса /	ПКс-1.2	на уровне знаний: ключевые тенденции и практические подходы к формированию практики УЧР в зарубежных и российских компаниях различных отраслей, размеров и форм организации бизнеса
		на уровне умений: разрабатывать, планировать и реализовывать проекты по привлечению и удержанию персонала, повышению

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
С/02.7 Разработка и реализация стратегии развития гостиничного комплекса		результативности и эффективности труда, оценивать их эффективность
		на уровне навыков: методами стратегического анализа и проектирования в области УЧР
D. Управление процессом финансового консультирования в организации (подразделении) D/03.8 Внедрение инновационных технологий и изменений в управлении деятельностью сети гостиниц	ПКс-2.2	на уровне знаний: принципы и подходы к формированию стратегий, политик и систем управления персоналом в современных организациях; операционные модели, структуры и основные бизнес-процессы в области УЧР
		на уровне умений: разрабатывать стратегии и политики УЧР; разрабатывать программы преобразований в службе управления персоналом
		на уровне навыков: методами антикризисного управления персоналом
D. Управление процессом финансового консультирования в организации (подразделении) D/02.8 Взаимодействие с собственниками и партнерами по бизнесу	УК-5.2	на уровне знаний: знать основные задачи, элементы и этапы процесса диагностики системы управления персоналом
		на уровне умений: уметь анализировать кадровую ситуацию, оценивать риски и выявлять перспективные направления развития практики УЧР
		на уровне навыков: владеть методиками оценки кадровых рисков; методиками оценки эффективности УЧР

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академ. часов / 81 астр. час.

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах) очно/ заочно
Общая трудоемкость	108/108
Контактная работа	56/12
Лекции	18/4
Практические занятия	36/6
Лабораторные занятия	-
Консультации	2/2
Самостоятельная работа	16/87
Контроль	36/9
Формы текущего контроля	практические контрольные задания, кейсы, семинар

Форма промежуточной аттестации	Экзамен
--------------------------------	---------

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» относится к блоку дисциплин по выбору студента вариативной части профессионального цикла учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент профиль «Менеджмент в индустрии гостеприимства».

Целью освоения дисциплины Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» является формирование у студентов системного представления об управлении человеческими ресурсами, включающее понимание целей, ценностей, принципов и механизмов управления персоналом в современной организации, умения и навыки разработки и реализации стратегий, политик и практик УЧР, обеспечивающих достижение бизнес-целей организации.

Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра: для студентов очной формы обучения – на 3 семестре 2 курса, для студентов заочной формы обучения – на 2 курсе.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

По дисциплине осуществляется текущий контроль в виде выполнения практических контрольных заданий и решения кейсов.

Формой промежуточной аттестации является экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР *		
Тема 1	Current Human Resource Management Concepts	13,5	4,5		6		3	ПКЗ
Тема 2	Human Resources	15,5	4,5		8		3	С

	Management as a Human Resources Management Practice of Today's Organization							
Тема3	Human resources management strategies and policies	15,5	4,5		8		3	К
Тема4	Human Resource Management Processes and Technologies	15,5	4,5		8		3	К
Тема5	Roles, structures, and effectiveness of HR service	10	-		6		4	ПКЗ
Промежуточная аттестация		36/27	Консультации – 2/1,5				Экзамен	
Всего (акад/астр):		108/81	18/13,5		36/27	2	16/12	

Примечание: * КСР в объем не входит

** ПКЗ – практическое контрольное задание, К – кейс, С – семинар.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР *		
Тема 1	Current Human Resource Management (HRM) Concepts	20	2		-		18	
Тема 2	Human Resources Management as a Human Resources Management Practice of Today's Organization	20	2		-		18	
Тема 3	Human resources management strategies and policies	19	-		2		17	К
Тема 4	Human Resource Management Processes and Technologies	19	-		2		17	К
Тема 5	Roles, structures, and effectiveness of HR service	19	-		2		17	ПКЗ, С
Промежуточная аттестация		9/6,75	Консультации – 2/1,5				Экзамен	

Всего (акад/аспр):	108/81	4/3		6/4,5	2	87/ 65,25	
---------------------------	---------------	------------	--	--------------	----------	----------------------	--

*Примечание: * КСР в объем не входит*

*** ПКЗ – практическое контрольное задание, К – кейс, С – семинар.*

Содержание дисциплины

Тема 1. Current Human Resource Management Concepts

Conceptual approaches to HRM: initial models of HRM (M. Beer, P. Boxall, D. Guest, S. Fombrun, etc.); Strategic HRM (M. Armstrong, M.A. Huislid, B.E. Becker, R.U. Beatty, etc.); talent management concept (S. Michaels, H. Hangfield, J. Excelrod, E. Excelrod, etc.); flexible firm concept (J. Atkinson); the concept of NK-business partnership (D. Ulrich).

Тема 2. Human Resources Management as a Human Resources Management Practice of Today's Organization

Areas of HRM practice in the organization: strategic aspects of ERM; operating activities (business processes and technologies); talent management; corporate culture. Social responsibility of business. Distribution of HRM roles and responsibilities between managers and HR service. ECD in crisis. Global and Russian HRM trends and prospects.

Тема 3. Стратегии и политики УЧР

Concept of strategic RM. The main approaches to the formation of RM strategies and policies: the formation of high efficiency (high-performance working systems - HPWS), the development of key competencies (talents - managers and specialists in key positions), the formation of high staff engagement. Assessment of personnel risks (financial, operational, reputational, etc.). Strategic map: Linking HRM strategies to a business strategy. Translation of HRM strategy into HR policies and practices (best fit). Balanced scorecard for HRM. HR analytics system.

Тема 4. Human Resource Management Processes and Technologies

Basic operating model of RM: personnel formation, efficiency management, compensation and remuneration management, training and development of employees, special programs and projects. System, processes and technologies of selection and integration of new employees. Staff assessment system: performance model, competency model, growth and development potential model. Key performance indicators (KPIs), evaluation process and organization, association of evaluation results with employee remuneration and development. System and processes of learning, development and continuity management.

Тема 5. Roles, structures, and effectiveness of HR service

Problem field and areas of personnel management system development. HR organization models: traditional structures (functional and product), integrated function (HR-generalist), service model, HR-business partnership. Evaluation of the RM practice: personnel audit methodology, personnel risk assessment, assessment of the contribution of the personnel management service to the achievement of the organization's goals. HRM KPIs. Roles and competencies of HR specialists (D. Ulrich and W. Brockbank).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины *Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality»* используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: лекция-презентация.

при проведении занятий семинарского типа: выполнение практических контрольных заданий, решение кейсов, семинар.

при контроле результатов самостоятельной работы студентов: работа с учебной литературой, методическими пособиями и другими источниками информации в процессе подготовки к аудиторным занятиям и промежуточной аттестации по дисциплине.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточный контроль по дисциплине Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» - экзамен в форме защиты индивидуального задания (реферата) по окончанию дисциплины.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по темам №1-5

Темы	Наименование темы практического занятия
Current Human Resource Management Concepts	Compile a comparative analysis of HRM concepts, their application and limitations in a modern organization
Human Resources Management as a Human Resources Management Practice of Today's Organization	Compile analysis of HRM practices of advanced Russian and foreign companies
Human resources management strategies and policies	Develop Company HRM Strategy and Policy
Human Resource Management Processes and Technologies	Кейс 1: Develop programs for attracting and selecting personnel when the company enters regional and foreign markets Кейс 2: Develop staff efficiency programmes Кейс 3: Develop anti-crisis HR programs
Roles, structures, and effectiveness of HR service	Develop a Human Resources Service Model

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПКс-1.2	Организует работу в команде, ставит цели командной работы и принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения
ПКс-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПКс-2.2	Выявляет и формулирует стратегические альтернативы развития компании
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2	Выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, а также обеспечение создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>ПКс-1.2 Организует работу в команде, ставит цели командной работы и принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения;</p>	<p>Владение навыками разработки управленческого решения в условиях определенности, риска, неопределенности; навыками управления доходами, расходами, бюджетом организации.</p>	<p>Свободно владеет навыками разработки управленческого решения в условиях определенности, риска, неопределенности; навыками управления доходами, расходами, бюджетом организации</p>
<p>ПКс-2.2 Выявляет и формулирует стратегические альтернативы развития компании</p>	<p>Владеть методами прогнозирования и анализа среды в индустрии гостеприимства; технологией написания программы развития индустрии гостеприимства; методами оценки эффективности и прогнозирования последствий реализации программы развития в индустрии гостеприимства.</p>	<p>Свободно владеет методами прогнозирования и анализа среды в индустрии гостеприимства; технологией написания программы развития в индустрии гостеприимства; методами оценки эффективности и прогнозирования последствий реализации программы развития в индустрии гостеприимства.</p>
<p>УК-5.2: Выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп, а также обеспечение создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p>	<p>Знание особенностей научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры разных народов и конфессий. Умение использовать методы межкультурного взаимодействия, коррелирующие с задачами взаимодействия и способствующие развитию сотрудничества</p>	<p>Владеет навыком выбора наиболее корректных языковых единиц для формирования устных и письменных высказываний общей направленности. Умеет использовать различные стили - формальный и неформальный - устной и письменной коммуникации.</p>

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные темы для защиты индивидуального задания (реферата)

Проанализируйте, оцените, сравните и укажите свое отношение к затронутой теме.

Индивидуальные задания являются комплексными, охватывают все темы дисциплины и выполняются в форме реферата и последующего доклада согласно теме, выбранной студентом самостоятельно и согласованной с преподавателем.

Список примерных тем:

1. HRM strategy and mechanisms for its implementation in the company (тема 1 и 2).
2. Update the HRM operating model when your organization's strategy changes (тема 3, 4, 5).
3. Transforming Roles, Functionality and Structure of Human Resources Service During Transition to Service Model (тема 3, 4, 5).

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

Краткие методические указания

Подготовка рефератов относится к самостоятельной работе студентов, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, руководствуясь сформировавшимися ранее представлениями о порядке и правильности выполнения работ.

Формы организации работы:

- сравнительный анализ нескольких авторских точек зрения по исследуемому вопросу;
- аналитический обзор по заданной преподавателем тематике или теме, выбранной студентом самостоятельно.

Ниже приведены примерные темы индивидуальных и / или групповых сообщений. Магистранты также могут подготовить сообщение по самостоятельно сформулированной теме, предварительно согласовав ее с преподавателем. На аудиторных занятиях, в соответствии с общей логикой и структурой дисциплины, студенты представляют результаты своей работы в форме презентации.

Критерии оценки

Оценка	Описание
5	студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
4	если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой.
3	фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление

	логически определено и последовательно изложить ответ.
2	незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

4.4. Методические материалы

Экзамен по дисциплине Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» проводится в строгом соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС, в устной и письменной формах.

К промежуточной аттестации допускаются магистранты выполнившие необходимые требования ОП ВО по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» по итогам текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Высокий уровень успеваемости, выявленный по итогам текущего контроля в семестре, может являться основанием для освобождения магистранта от сдачи экзамена/зачета (при его согласии). Высокой является успеваемость только на «отлично», или на «хорошо» и «отлично» в течение семестра.

Экзамены организуются в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30-40 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой. Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов, при этом оценки «неудовлетворительно» в зачетную книжку студентов не проставляются.

Промежуточная аттестация в системе ДОТ. Консультация к экзамену пройдет в виде онлайн-встречи в приложении Office 365 «Teams». Приложение рекомендуется установить локально. Студент должен войти в систему с помощью учетной записи Office 365 РАНХиГС, чтобы обеспечить базовую проверки личности.

В случае применения дистанционного режима промежуточной аттестации она проводится следующим образом: устно в ДОТ/письменно с прокторингом/ тестирование с прокторингом. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине Б1.В.08 «Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Human Resource Management in Hospitality» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к экзамену

В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к экзамену.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Критерии оценки реферата

1. Соблюдение формальных требований к реферату
2. Грамотное и полное раскрытие темы.
3. Самостоятельность в работе над рефератом (использование готовых рефератов из сети Интернет запрещается).
4. Умение работать с учебной, профессиональной литературой.

5. Умение работать с периодической литературой, электронными образовательными ресурсами.
6. Умение обобщать, делать выводы.
7. Умение оформлять библиографический список к реферату в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.1.–2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».
8. Соблюдение требований к оформлению реферата.
9. Умение кратко изложить основные положения реферата при его защите.
10. Иллюстрация защиты реферата презентацией.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

С целью учебно-методического обеспечения самостоятельной работы по дисциплине в университете предусмотрено создание синхронного интерактивного курса по дисциплине с инструктированием в реальном времени через Интернет (Moodle), где размещены:

- презентации по лекционному материалу дисциплины,
- темы докладов и дискуссий, тесты для самоконтроля и т.п.;

Также предусмотрено обеспечение учебно-методической и научной литературой, базами данных различной информации и т.д.

Литературные источники, а также законодательные акты в рамках данной дисциплины являются дополнительным способом получения знаний по дисциплине. Главным их назначением является расширение информационного поля, по сравнению с тем объемом знаний, который включен в лекционный курс и раздаточные материалы, подготовленные ведущим преподавателем. Кроме того, обращение к литературным источникам позволяет получить представление об альтернативных взглядах на коммерческие процессы и явления.

В процессе подготовки к выполнению самостоятельной работы, а также к промежуточной аттестации при работе с литературой необходимо пользоваться следующими правилами.

Обращаться, прежде всего, к тем источникам информации, которые вынесены в основной список литературы. В книгах, отнесенных к основному списку литературы, в большей или меньшей степени, присутствует информация по всем основным темам дисциплины. Все они написаны в соответствие с требованиями высшей подготовки магистрантов и соответствуют по уровню информации хорошему профессиональному знанию предмета дисциплины.

В список дополнительной литературы включены источники, тематика которых не полностью соответствует программе дисциплины, а также те книги и статьи, которые содержат подробную информацию по отдельным направлениям знаний данного курса. Обращаться к этим источникам следует в том случае, если материалы лекций и основной литературы являются недостаточными для полного раскрытия темы, либо в том случае, если студенту необходимо рассмотреть отдельные темы курса более фундаментально. Такая необходимость может возникнуть в связи с выполнением самостоятельной работы, подготовки к практическим занятиям или другими учебными целями.

Выбирать из предложенного списка необходимо только те литературные источники, которые рекомендованы по данной теме. В списке источников по темам следует выбирать те, которые предшествуют остальным, поскольку порядок литературных источников определяет их значимость для раскрытия темы.

Основное внимание при подготовке к выполнению самостоятельной работы и промежуточной аттестации следует уделять определениям тех понятий, которые характеризуют данную область знаний. Кроме рекомендуемой литературы можно самостоятельно подобрать дополнительные литературные источники (статьи и т.д.), раскрывающие вопросы по теме задания.

Виды самостоятельной работы студентов

Номер темы дисциплины	Вид самостоятельной работы студентов
Тема 1	<i>Изучение теоретического материала:</i> Преобразование ролей, функциональных возможностей и структуры кадрового сервиса при переходе к сервисной модели <i>Подготовка к аудиторным занятиям:</i> Selection, systematization and analysis of scientific articles
Тема 2	<i>Изучение теоретического материала:</i> The relationship between business strategy and human resources practices. Role of corporate culture in human resources management <i>Подготовка к аудиторным занятиям (семинар):</i> Selection and analysis of materials of organizations, consulting companies; Preparation of report and presentation
Тема 3	<i>Изучение теоретического материала:</i> Types of HRM strategies and policies. Measurement and evaluation of the organization's human resources capacity. Types and varieties of personnel risks, the concept of "risk-appetite" in personnel management. The main tasks and directions of HR branding. Benchmarking in HRM practice <i>Подготовка к аудиторным занятиям:</i> Study of methodological materials, case analysis, calculation of indicators
Тема 4	<i>Изучение теоретического материала</i> HR branding technologies for attracting and retaining staff. 4-C-model of adaptation of a new employee, process of introduction. Assessment of the employee's performance and potential. Structure and principles of employee compensation package generation. Technologies of anti-crisis personnel management <i>Подготовка к аудиторным занятиям:</i> Study of methodological materials, analysis of cases, calculation of indicators, filling out of forms and analytical tables
Тема 5	<i>Изучение теоретического материала:</i> Differences in approaches to assessing the status of the personnel management system (measurement, comparison, expert assessments). Human Resources

	<p>System Reference Model. Elements of the NC business partnership model. Key performance indicators in HR</p> <p><i>Подготовка к аудиторным занятиям:</i></p> <p>Study of methodological materials, calculation of indicators, completion of forms and analytical tables, preparation of a report on a practical session</p>
--	---

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Горелов, Николай Афанасьевич. Управление человеческими ресурсами : современный подход : учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников ; под редакцией Н.А. Горелова ; Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - Москва : Юрайт, 2021. - 270 с. - (Высшее образование) . - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/470091> - ISBN 978-5-534-00650-6.- Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyu-podhod-470091>.
2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова [и др.]. - 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2018. - 212 с. - (Серия "Университеты России"). Загл. с экрана. - ISBN 978-5-534-04759-2 : 0.00.
3. Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12384-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474704>

6.2. Дополнительная литература

1. Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации || |: учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский, Н. 5 А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2014.
2. Знаменский, Дмитрий Юрьевич. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры [по направлению подготовки 081100.68 "Гос. и муницип. упр." (квалификация (степень) "магистр")] / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под общ. ред. Н. А. Омельченко ; Гос. ун-т упр., Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. : Юрайт, 2016. - 365 с. : ил. - (Серия: "Бакалавр и магистр. Академический курс"). Библиогр.: с. 363-365 и в подстроч. примеч. - ISBN 978-5-9916-6851-4 : 639.69.
3. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента : учебное пособие / И. К. Макарова. - Москва: Дело, 2013.

4. Парабеллум А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников / А. Парабеллум, А. Белановский, 2 Н. Мрочковский. - Санкт-Петербург и [др.]: Питер, 2013.
5. Пугачев, Василий Павлович. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации : учеб. пособие / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - М. : КНОРУС, 2016. - 207 с. : ил., табл. - (Магистратура). На тит. л. и обл.: [Соответствует] ФГОС 3+. - Библиогр.: с. 205-207 и в подстроч. примеч. - ISBN 978-5-406-04893-1 : 539.00.
6. Управление человеческими ресурсами: Энцикл. / под ред. М.Пула и 1 М. Уорнера ; ред. СПб: Питер, 2002. 1197 с. 4 Яхонтова Е. С. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е. С. Яхонтова. - Москва: Дело, 2013.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : 3 (2010) учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. 10-е изд. Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010, 2009
2. Менеджмент в России и за рубежом : журнал / Финпресс. - Москва: Финпресс, 1997
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России : 14 научно-практический журнал / Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом. - Москва: ИНФРА-М, 2012-.
4. Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2014.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (Консультант плюс)

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Электронная библиотечная система «IPRbooks» <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» <https://znanium.com/catalog/books/theme>
 - Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
 - Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
 - Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
 - Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
 - Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ
 - Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

Англоязычные ресурсы

- EBSCO Publishing – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.

- Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

6.6. Иные источники

1. hrm.ru - Сайт ориентирован на HR-менеджеров и руководителей бизнеса. На портале собрана достаточно большая база с данными о тренинговых и консалтинговых компаниях. Отдельно стоит отметить удобную навигацию по поиску и фильтрации тренингов и событий в области HR-менеджмента. Эта функция позволяет быстро находить мероприятия по интересующим тематикам.
2. kadrovik.ru - это национальный союз кадровиков, объединивший в едином информационном поле людей со всей страны, профессионально занимающихся HR-менеджментом. Здесь предоставляются возможности быть в курсе всех изменений в законодательстве, обмениваться опытом, следить за активностью объединения, участвовать в сертификации и обучении.
3. hrtime.ru - это первая российская интернет-биржа в HR-сфере. Здесь можно размещать тендеры на проектные работы в области подбора, оценки и развития персонала, а также выступать в качестве исполнителя по таким проектам.
4. planetahr.ru - Этот сайт является результатом ребрендинга онлайн-справочника «Энциклопедия карьеры» от компании HeadHunter, эксперта в области поиска персонала, который объединил на своей площадке материалы из разных проектов компании, таких как «Карьерный консультант», HeadHunter Live, «Образование», Образовательного центра HeadHunter, Career.ru, Премии «HR-Бренд», Службы исследований.
5. hrmaximum.ru - портал, содержащий полезную информацию по вопросам управления персоналом. Сайт предлагает удобную навигацию с подробным рубрикатом по специализациям HR-менеджмента. Ленту новостей портала организует компания UCMS Group Russia, которая является экспертом в области кадровых аутсорсинговых услуг, поэтому на сайте представлена самая актуальная информация, включающая тренды развития аутсорсинговых компаний и изменений законодательства.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные классы для проведения лекций и практических занятий
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы,

	оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний студентов:

Персональные компьютеры, пакеты прикладных программ, программные комплексы Word, ТЕСТУНИВЕРСАЛ, СУБД MS Access, правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон».

В учебном процессе допускается применение онлайн-платформ Teams, Zoom, Skype for Business, а также системы дистанционного обучения LMS Moodle.