

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса»
(ФГБОУ ВО «РГУТИС»)

**Федеральный ресурсный центр подготовки кадров для индустрии
туризма и гостеприимства**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Федерального ресурсного
центра подготовки кадров для индустрии
туризма и гостеприимства



А. Е. Тимкин
(Ф. И. О.)

М.П.

« 30 »

(подпись)

2024 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА –
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ**

Московская область, 2024

Разработчик:

кандидат экономических наук, доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права РГУТИС



Подпись

Т. Н. Лустина

Руководитель программы:

кандидат экономических наук, доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права РГУТИС



Подпись

Т. Н. Лустина

Согласовано:

заместитель директора Федерального ресурсного центра подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства



Подпись

И. В. Насикан

РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу – программу повышения квалификации «Профессиональное развитие персонала предприятий индустрии гостеприимства: современные подходы»

(руководитель – Татьяна Николаевна Лустина)

В XXI веке потенциал человека выходит на первое место и становится основной движущей силой развития предприятий и организаций. Поэтому особое место в системе управления персоналом организации занимает подсистема развития персонала организации. Профессиональное развитие персонала организации - важнейший элемент кадровой политики и кадровой стратегии предприятия. Развитие персонала организации является не модным трендом, а необходимостью для развития бизнеса в условиях конкурентного рынка.

Одной из интенсивно развивающихся отраслей экономики является индустрия гостеприимства, которая характеризуется большим выбором предоставляемых услуг, с учетом высокой конкуренции, действующими механизмами спроса и предложения. Многие предприятия индустрии гостеприимства пренебрегают дополнительным обучением и развитием персонала, используя только обучение нового сотрудника его должностным обязанностям. Однако есть и те работодатели, которые тратят огромные суммы, инвестируя в развитие персонала. Поэтому в современных условиях профессиональное развитие персонала должно выполнять роль мотиватора, старающегося не только сподвигнуть сотрудника к более эффективной работе и повысить его вовлеченность в трудовой процесс, но и удержать его на рабочем месте, что актуально в условиях кадрового голода.

Ускоренное развитие индустрии гостеприимства обуславливает необходимость ее кадрового обеспечения, реализация которого требует специфических компетенций. Представленная дополнительная профессиональная программа повышения квалификации преследует цель повышения и раскрытия профессионального потенциала персонала индустрии гостеприимства.

Представленная на оценку дополнительная профессиональная программа-программа повышения квалификации разработана в полном соответствии с действующим законодательством в сфере образования и включает четыре учебных раздела.

Раздел 1 «Основы профессионального развития персонала предприятий индустрии гостеприимства» посвящен изучению понятия, места и роли

профессионального развития персонала, освещает тренды и инновации в управлении развитием персонала, а также акцентирует внимание на роли профессиональных и внутрифирменных стандартов в профессиональном развитии персонала предприятий индустрии гостеприимства. Кроме этого в данном разделе освещен системный подход к профессиональному развитию персонала на предприятиях индустрии гостеприимства.

Раздел 2 «Формирование и реализация эффективных практик адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства» предполагает изучение понятийного аппарата в области адаптации персонала, обращает внимание слушателей на ключевые проблемы в реализации данной HR-технологии, а также знакомит слушателей с основными инструментами и маркерами оценки эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства. В рамках данного раздела профессиональные эксперты, преподаватели-практики делятся успешно апробированными методиками построения системы адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства.

Раздел 3 «Эффективные практики наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства» дает возможность познакомиться с наставничеством как инструментом развития персонала, широко освещает требования к модели компетенций наставника и персонала на предприятиях индустрии гостеприимства. Специалисты-практики поделятся своим опытом организации эффективного наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства.

Раздел 4 «Обучение как основа профессионального развития персонала в индустрии гостеприимства» посвящен разработке, реализации и оценке эффективности реализации программ обучения персонала, а также корпоративной системе обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства. Специалисты-практики поделятся своим опытом организации эффективного обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства. Также в данном разделе представлены широкие возможности использования цифровых технологий в обучении персонала.

Программа реализуется в виде лекционных, практических занятий, практической подготовки с привлечением специалистов-практиков, самостоятельной работы слушателей.

Представленная дополнительная профессиональная программа-программа повышения квалификации ориентирована на HRD, руководителей служб персонала и HR-менеджеров по оценке и развитию персонала, специалистов по кадровым вопросам, а также руководителей малых и средних предприятий индустрии гостеприимства, планирующих повысить свои компетенции в части формирования и реализации развития персонала предприятия.

Выпускник дополнительной профессиональной программы-программы повышения квалификации будет обладать актуальными компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности в области формирования и реализации развития персонала предприятий индустрии гостеприимства.

<p>Рецензент /ФИО, должность/ Пиркина Мариам Игоревна Менеджер по управлению и развитию персонала</p>	<p>Подпись рецензента</p> 
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу – программу повышения квалификации «Профессиональное развитие персонала предприятий индустрии гостеприимства: современные подходы»

(руководитель – Татьяна Николаевна Лустина)

Современный мир меняется с колоссальной скоростью каждый день. Помимо новых технологий, меняются и усложняются бизнес- процессы компании. Расширение организации приводит к расширению обязанностей, в связи с чем компания, выходя на новый уровень, сталкивается с более сложными и нестандартными ситуациями. Чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке и справляться с новыми трудностями, необходимо приобретение и освоение новых профессиональных компетенций. В этом помогает обучение и развитие персонала.

На данный момент проблема повышения квалификации персонала находится в центре внимания у работодателей. Наличие необходимых знаний, умений и навыков позволяет работникам работать результативно и эффективно. Необходимость инвестирования в систему обучения и развития персонала обосновывает и доказывает еще и сокращение сроков актуальности имеющихся профессиональных знаний.

Этот пробел и призвана восполнить представленная дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации, выпускники которой получают важные знания, умения и навыки для организации профессионального развития персонала на предприятии индустрии гостеприимства. В связи с этим, представленная программа, имеющая практикоориентированную направленность, включает в себя четыре учебных раздела.

Раздел 1 «Основы профессионального развития персонала предприятий индустрии гостеприимства» погружает слушателей в понятийный аппарат, обозначает истинное место и роль профессионального развития персонала в системе управления персоналом, освещает тренды и инновации в управлении развитием персонала. Отдельная тема раздела посвящена важному вопросу в индустрии гостеприимства - освещению профессиональных и внутрифирменных стандартов в профессиональном развитии персонала предприятий данной сферы.

Раздел 2 «Формирование и реализация эффективных практик адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства» формирует представление об адаптации, основных этапах и алгоритмах

формирования системы адаптации, знакомит с основными проблемами предприятий в области адаптации. Особое внимание уделяется современным инструментам оценки эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства. Во всех темах данного раздела преподаватели-практики делятся успешно апробированными методиками построения системы адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства.

Раздел 3 «Эффективные практики наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства» позволяет освоить технологии организации наставничества как важнейшего инструмента развития персонала. Материал будет преподноситься как на теоретическом уровне, так и путем знакомства с опытом успешных предприятий индустрии гостеприимства в сфере формирования и реализации наставничества.

Раздел 4 «Обучение как основа профессионального развития персонала в индустрии гостеприимства» имеет глубокую практическую направленность и позволит слушателям погрузиться в вопросы разработки, реализации и оценке эффективности реализации программ обучения персонала, включая корпоративную систему обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства. Специалисты-практики поделятся своим опытом организации эффективного обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства с использованием цифровых технологий.

Особую ценность программе придает то, что, помимо лекций, практических занятий и самостоятельной работы, она предполагает проведение практической подготовки с привлечением специалистов-практиков.

Представленная дополнительная профессиональная программа-программа повышения квалификации ориентирована на HRD, руководителей служб персонала и HR-менеджеров по оценке и развитию персонала, специалистов по кадровым вопросам, а также руководителей малых и средних предприятий индустрии гостеприимства, планирующих повысить свои профессиональные компетенции в части формирования и реализации развития персонала предприятия.

Рецензент /ФИО, должность/

Подпись рецензента

Погребова Елена Сергеевна,
Проректор ФГБОУ ВО РГУТИС,
кандидат экономических наук, доцент

Подпись Погребовой Е.С. заверено
И.о. первого проректора Р.И.И. Новикова И.Т.



1. Аннотация программы

1.1. Цель освоения программы – совершенствование и формирование новых компетенций в рамках имеющейся квалификации, необходимых для профессиональной деятельности в области применения современных подходов к формированию и реализации эффективной системы развития персонала в индустрии гостеприимства

1.2. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение: к освоению образовательной программы допускаются лица, имеющие высшее образование.

1.3. Срок обучения: 72 академических часа.

1.4. Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты освоения программы.

Перечень осваиваемых компетенций составлен с учетом требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н), ОТФ Д.

Виды деятельности	Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения	Знания	Умения	Практический опыт
<i>Деятельность в области формирования и реализации развития персонала предприятий индустрии гостеприимства</i>	ПК-1 Способен системно подходить к профессиональному развитию персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	– знать понятие, место и роль профессионального развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; – знать тренды и инновации в управлении развитием персонала; – знать профессиональные и корпоративные стандарты предприятий индустрии гостеприимства;	– уметь реализовывать системный подход к профессиональному развитию персонала; – уметь применять профессиональные и корпоративные стандарты для развития персонала индустрии гостеприимства; – уметь реализовывать инновационный подход к управлению развитием персонала с учетом	– владеть навыками использования профессиональных и корпоративных стандартов для развития персонала индустрии гостеприимства; – владеть навыками системного подхода к профессиональному развитию персонала

		теприимства	современных трендов	
	ПК-2 Способен формировать и реализовывать эффективные практики адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	<ul style="list-style-type: none"> – знать тенденции и понятие, цели и виды адаптации персонала; – знать ключевые проблемы, связанные с реализацией адаптации персонала; – знать эффективные практики формирования, продвижения и реализации программ адаптации – знать методы оценки эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства 	<ul style="list-style-type: none"> – уметь реализовывать в профессиональной деятельности эффективные практики адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства – уметь преодолевать трудности, связанные с реализацией программ адаптации предприятий индустрии гостеприимства; – уметь оценивать эффективность программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства 	<ul style="list-style-type: none"> – владеть навыками реализации в профессиональной деятельности эффективных практик адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; – владеть навыками решения проблем, связанных с реализацией программ адаптации и их профилактирования на предприятиях индустрии гостеприимства; – владеть навыками оценки эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства
	ПК-3 Способен формировать и реализовывать эффективные практики наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства	<ul style="list-style-type: none"> – знать понятие наставничество как инструмент развития персонала; – знать современные модели наставничества; – знать понятие модели компетенций; – знать организацию системы наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> – уметь разрабатывать модели компетенций персонала и наставников; – уметь применять в практической деятельности современные модели организации наставничества; – уметь организовывать систему наставничества на предпри- 	<ul style="list-style-type: none"> – владеть навыками разработки модели компетенций персонала и наставников; – владеть навыками применения современных моделей наставничества; – владеть навыками организации системы настав-

		на предприятиях индустрии гостеприимства	в индустрии гостеприимства	в индустрии гостеприимства
	<p>ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать эффективное обучение персонала в индустрии гостеприимства с применением современных технологий</p>	<ul style="list-style-type: none"> – знать понятие, сущность, современные виды и методы обучения персонала; – знать специфику формирования и реализации программ обучения персонала; – знать методы оценки отдачи от инвестиций в обучение; – знать методику построения корпоративной системы обучения в туризме и гостеприимстве; – знать возможности использования цифровых технологий обучения персонала 	<ul style="list-style-type: none"> – уметь использовать современные технологии, виды и методы обучения персонала; – уметь использовать современные методы анализа выявления потребностей в обучении персонала; – уметь разрабатывать и реализовывать программы обучения персонала – уметь проводить оценку эффективности реализации программ обучения; – уметь разрабатывать и внедрять корпоративную систему обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства 	<ul style="list-style-type: none"> – владеть навыками использования современных технологий, видов и методов обучения персонала; – владеть навыками проведения анализа выявления потребностей в обучении персонала; – владеть навыками разработки и реализации программ обучения персонала; – владеть навыками проведения оценки эффективности реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; – владеть навыками формирования и реализации корпоративной системы обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; – владеть навыками использования цифровых тех-

				нологий в обучении персонала
--	--	--	--	------------------------------

2. Учебный план

№ п/п	Перечень разделов (модулей)	Трудоемкость, Час	Контактная работа, час.			СРС, час
			Лек- ции	Практи- ческие занятия	в том числе	
					в форме практиче- ской подго- товки	
1.	Основы профессионального развития персонала предприятий индустрии гостеприимства	20	4	4	4	12
1.1.	Понятие, место и роль профессионального развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	6	2	-	-	4
1.2.	Тренды и инновации в управлении развитием персонала в сфере гостеприимства	4	2	-	-	2
1.3.	Роль профессиональных и внутрифирменных стандартов в профессиональном развитии персонала предприятий индустрии гостеприимства	6	-	2	2	4
1.4.	Системный подход к профессиональному развитию персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	-	2	2	2
2.	Формирование и реализация эффективных практик адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	12	2	4	4	6
2.1.	Адаптация персонала: понятие, цели, виды и ключевые проблемы.	4	2	-	-	2
2.2.	Разработка и оценка эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	-	2	2	2
2.3.	Кейс-стади по адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	-	2	2	2
3.	Эффективные практики наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства	18	4	6	6	8
3.1.	Наставничество как инструмент развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	2	-	-	2
3.2.	Модели компетенций наставника и персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	2	-	-	2
3.3.	Организация системы наставничества на предприятии индустрии гостеприимства	4	-	2	2	2
3.4.	Кейс-стади по организации эффективного наставничества на предприятиях индустрии					

	гостеприимства	6	-	4	4	2
4.	Обучение как основа профессионального развития персонала в индустрии гостеприимства	22	2	10	10	10
4.1.	Профессиональное обучение персонала на предприятиях индустрии гостеприимства: понятие, сущность, современные виды и методы обучения	4	2	-	-	2
4.2.	Разработка, реализация и оценка эффективности реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	-	2	2	2
4.3.	Мастер-классы по разработке и реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	4	-	2	2	2
4.4.	Практикум по формированию и реализации корпоративной системы обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства	6	-	4	4	2
4.5.	Использование цифровых технологий обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (практикум)	4	-	2	2	2
Итоговая аттестация		в форме зачета				
Итого		72	12	24	24	36

3. Календарный учебный график

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий

СРС – самостоятельная работа слушателей

ИА – итоговая аттестация

Период обучения – 5 недель				
1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя
УЗ ДОТ, СРС	УЗ ДОТ, СРС	УЗ ДОТ, СРС	УЗ ДОТ, СРС	УЗ ДОТ, СРС, ИА

4. Рабочие программы

Раздел 1. Основы профессионального развития персонала предприятий индустрии гостеприимства

Тема 1.1. Понятие, место и роль профессионального развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – лекции, 4 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 1.2. Тренды и инновации в управлении развитием персонала в сфере гостеприимства (2 ч – лекции, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 1.3. Роль профессиональных и внутрифирменных стандартов в профессиональном развитии персонала предприятий индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 4 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 1.4. Системный подход к профессиональному развитию персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Раздел 2. Формирование и реализация эффективных практик адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства

Тема 2.1. Адаптация персонала: понятие, цели, виды и ключевые проблемы (2 ч – лекции, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 2.2. Разработка и оценка эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 2.3. Кейс-стади по адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Раздел 3. Эффективные практики наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства

Тема 3.1. Наставничество как инструмент развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – лекции, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 3.2. Модели компетенций наставника и персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – лекции, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 3.3. Организация системы наставничества на предприятии индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 3.4. Кейс-стади по организации эффективного наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства (4 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Раздел 4. Обучение как основа профессионального развития персонала в индустрии гостеприимства

Тема 4.1. Профессиональное обучение персонала на предприятиях индустрии гостеприимства: понятие, сущность, современные виды и методы обучения. (2 ч – лекции, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 4.2. Разработка, реализация и оценка эффективности реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 4.3. Мастер-классы по разработке и реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 4.4. Практикум по формированию и реализации корпоративной системы обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (4 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

Тема 4.5. Использование цифровых технологий обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (практикум) (2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – самостоятельная работа слушателя).

5. Формы аттестации и оценочные материалы

Форма итоговой аттестации – зачет, включающий в себя выполнение и сдачу слушателем образовательной программы в письменной форме задания *«Разработка проблемной ситуации»*. Зачет охватывает все компетенции, сформированные в результате освоения программы:

ПК-1 Способен системно подходить к профессиональному развитию персонала на предприятиях индустрии гостеприимства;

ПК-2 Способен формировать и реализовывать эффективные практики адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства;

ПК-3 Способен формировать и реализовывать эффективные практики наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства;

ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать эффективное обучение персонала в индустрии гостеприимства с применением современных технологий.

Структура задания и требования к его выполнению:

1. Сформулируйте одну из наиболее значимых проблем, характерных для изучаемой в рамках образовательной программы сферы деятельности/вида туризма (на примере отдельного предприятия или отрасли в целом на региональном или национальном уровне).

2. Используя знания, умения, навыки, компетенции, полученные, в рамках изученного курса, предложите меры по разрешению сформулированной проблемы (не менее трех).

3. Укажите, какие знания, умения, навыки, компетенции, приобретенные вами в процессе изучения курса, помогли вам выполнить это задание и/или являются наиболее ценными для вашей профессиональной деятельности (не менее трех).

Критерии оценки задания:

<i>Вопрос</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1. Сформулируйте одну из наиболее значимых проблем, характерных для изучаемой в рамках образовательной программы сферы деятельности/вида туризма (на примере отдельного предприятия или отрасли в целом на региональном или национальном уровне)	Сформулирована одна из наиболее значимых проблем, характерных для изучаемой в рамках образовательной программы, сферы деятельности/вида туризма
2. Предложите меры по разрешению сформулированной проблемы (не менее трех)	Предложено не менее трех мер по разрешению сформулированной проблемы
3. Укажите, какие знания, умения, навыки, компетенции, приобретенные вами в процессе изучения курса, помогли вам выполнить это задание и/или являются наиболее ценными для вашей профессиональной деятельности (не менее трех)	Указаны не менее трех приобретенных слушателем в процессе изучения курса знаний, умений, навыков, компетенций

Зачет считается сданным (получена оценка «зачтено»), если слушатель ответил не менее чем на два вопроса задания.

Требования к оформлению и предоставлению задания:

Задания выполняется в печатном виде в редакторе Microsoft Word, шрифт Times New Roman, 14 кегль, интервал 1,0.

Объем работы: 1 стр. формата А4.

В начале работы указываются Ф.И.О., телефон, e-mail, сфера деятельности и должность слушателя.

Содержание выполненного задания оформляется в виде таблицы:

<i>Вопрос</i>	<i>Ответ</i>
1. Сформулируйте одну из наиболее значимых проблем, характерных для изучаемой в рамках образовательной программы сферы деятельности/вида туризма (на примере отдельного предприятия или отрасли в целом на региональном или национальном уровне)	
2. Используя знания, умения, навыки, компетенции, полученные в рамках изученного курса, предложите меры по разрешению сформулированной проблемы (не менее трех)	
3. Укажите, какие приобретенные вами в процес-	

се изучения курса знания, умения, навыки, компетенции, помогли вам выполнить это задание и/или являются наиболее ценными для вашей профессиональной деятельности (не менее трех)	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Выполненное задание подписывается слушателем и загружается в личный кабинет слушателя в виде качественной сканированной копии в формате PDF или качественного изображения (JPEG) .jpe .jpeg .jpg.

Оценка за выполненное задание выставляется руководителем программы и публикуется в личном кабинете слушателя.

6. Организационно-педагогические условия реализации

6.1. Материально-технические условия

Материально-технические условия программы формируют среду, обеспечивающую освоение обучающимися образовательной программы.

Вид учебного занятия	Материально-технические условия
Учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий	Доступ педагогических работников и обучающихся к цифровой платформе обучения РГУТИС, ЭВМ с операционной системой, монитором или интегрированным экраном, аудиоколонками и (или) наушниками, доступом в сеть Интернет, браузером, мультимедийным программным обеспечением, веб-камерой, микрофоном, офисным программным пакетом, программами для работы с документами с расширением .pdf. Дополнительно для организаторов необходимы студия для видеозаписи занятий и проведения онлайн-занятий, программное обеспечение для создания онлайн-конференций, записи видео и потокового вещания, видеоредактор.
Самостоятельная работа слушателей	доступ к цифровой платформе обучения РГУТИС, ЭВМ с операционной системой, монитором или интегрированным экраном, аудиоколонками и (или) наушниками, доступом в сеть Интернет, браузером, мультимедийным программным обеспечением, офисным пакетом, программами для работы с документами с расширением .pdf.

6.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

В число учебно-методических материалов программы включены: учебная тетрадь, содержащая учебные материалы для самостоятельной работы слушателей, список рекомендуемой литературы и перечень информационных источников (является неотъемлемой частью программы повышения квалификации).

Список источников и рекомендуемой литературы:

1. Федеральный закон от 24.11.1996 г. № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации».
2. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года.
3. Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства».
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие туризма».
5. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л. В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 235 с.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 695 с.
7. Лифшиц А. С. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебное пособие. – М.: РИОР, 2023 – 266 с.
8. Маркова О. В. Развитие и обучение персонала: учебно-методическая литература / О. В. Маркова, А. Б. Конобеева. – М.: Директ-Медиа, 2023. – 160 с.
9. Прошина А. Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями): монография / А. Н. Прошина. – М.: ИНФРА-М, 2024 – 124 с.
10. Сафронова Н. Б. Управление бизнесом в условиях цифровой экономики; учебник / Н. Б. Сафронова, Ю. В. Сяглова, Т. П. Маслевич. – М.: Дашков и К, 2024. – 320 с.
11. Современные технологии управления персоналом: учебник / под ред. А. А. Литвинюка. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 220 с.
12. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М. В. Полевой. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 273 с.
13. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2018.
14. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О. К. Миневой. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 160 с.
15. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О. Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 122 с.
16. Чуланова О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: монография / О. Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 121 с.
17. Шестакова Е. В. Формирование модели HR-бренда предприятия в системе управления человеческими ресурсами. Монография / Е. В. Шестакова, М. В. Хомидова. – М.: Креативная экономика, 2020 – 162 с.

Информационные материалы:

1. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта «HR-Portal» – <http://hr-media.ru/category/hr-issledovaniya>.
2. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта «Кадровое дело» – <https://www.kdelo.ru>.
3. СПС «КонсультантПлюс» – <http://www.consultant.ru>.
4. СПС «Гарант» – <http://www.garant.ru>.
5. Научная электронная библиотека e-library – <http://www.e-library.ru>.
6. ЭБС Znanium.com – <http://znanium.com>.
7. ЭБС для учебных заведений – <https://book.ru>.
8. Профессиональная база социологических данных ВЦИОМ – <https://wciom.ru/database>

6.3. Кадровые условия

Реализация программы обеспечивается преподавателями и преподавателями-практиками, имеющими высшее образование, специальную подготовку по использованию ДОТ в учебном процессе, систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью и (или) профессиональной деятельностью по профилю преподаваемых тем, а также владеющие навыками интерактивной работы. Условием допуска к участию в программе является наличие у преподавателя-практика практического опыта в преподаваемой дисциплине и методических разработок, а также владение активными формами и методами обучения.

Сведения о кадровом составе

Ф. И. О. преподавателя	Образование, вуз, специальность, квалификация	Место работы, должность Основное/дополнительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональной деятельности	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой темы
					Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
1	2	4	5	6	7	8	9
Мартынова Алла Александровна	Санкт-Петербургский государственный технический университет, 1998 г., специальность «Менеджмент организаций», квалификация «Экономист-менеджер»	ООО "АРБАТ ОТЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТ, заместитель генерального директора по управлению персоналом	Кандидат педагогических наук	28	14	8	1.3. Роль профессиональных и внутрифирменных стандартов в профессиональном развитии персонала предприятий индустрии гостеприимства; 2.3. Кейс-стади по адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; 3.4. Кейс-стади по организации эффективного наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства; 4.5. Использование цифровых технологий обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства (практикум)
Литвинова Екатерина Владимировна	Нижегородский государственный педагогический университет, 2005 г., специальность «История», квалификация «Учитель истории»; Гуманитарный институт (г. Москва), 2010, специальность «Финансы и кредит», квалификация «Экономист»	АНО ДПО «НАДПО», руководитель отдела персонала,	нет	14	5	2	1.1. Понятие, место и роль профессионального развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; 1.2. Тренды и инновации в управлении развитием персонала в сфере гостеприимства; 3.4. Кейс-стади по организации эффективного наставничества на предприятиях индустрии гостеприимства
Жирова Галина	Московский государственный открытый пе-	Компания ООО "ПУШКИН", Руководитель корпоративно-	нет	28	25	11	1.4. Системный подход к профессиональному развитию персонала

Александровна	дагогический университет им. М.А. Шолохова, 1996 г., специальность «Педагогика и психология (дошкольная)», квалификация «Методист по дошкольному воспитанию, практический психолог в учреждениях образования»	го университета					на предприятиях индустрии гостеприимства; 4.4. Практикум по формированию и реализации корпоративной системы обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства
Боровских Екатерина Алексеевна	Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2006 г., специальность «Профессиональное обучение (экономика и управление)», квалификация «Педагог профессионального обучения (экономика и управление)	ООО «Леруа Мерлен Восток» руководитель проектов по развитию компетенций / ООО «ЭйБиАр Хоспитальности» («ABR Hospitality»), операционный директор	нет	18	18	8	2.1. Адаптация персонала: понятие, цели, виды и ключевые проблемы; 2.2. Разработка и оценка эффективности программ адаптации персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; 3.1. Наставничество как инструмент развития персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; 3.2. Модели компетенций наставника и персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; 3.3. Организация системы наставничества на предприятии индустрии гостеприимства; 4.1. Профессиональное обучение персонала на предприятиях индустрии гостеприимства: понятие, сущность, современные виды и методы обучения; 4.2. Разработка, реализация и оценка эффективности реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства; 4.3. Мастер-классы по разработке и реализации программ обучения персонала на предприятиях индустрии гостеприимства

