

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ястребов Олег Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 12.05.2026 15:47:26  
Уникальный программный ключ:  
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

**Высшая школа управления**

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА**

(наименование дисциплины/модуля)

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:**

### **38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):**

### **УПРАВЛЕНИЕ ГОСТИНИЧНЫМ КОМПЛЕКСОМ**

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

**2026 г.**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление персоналом в сфере гостеприимства» входит в программу магистратуры «Управление гостиничным комплексом» по направлению 38.04.02 «Менеджмент» и изучается во 2 семестре 1 курса. Дисциплину реализует Кафедра Вуза-Партнёра. Дисциплина состоит из 6 разделов и 26 тем и направлена на изучение места и роли специалиста по управлению персоналом в гостинично-ресторанном комплексе; процесса формирования команды, технологии подбора, ключевых компетенций сотрудников в гостинично-ресторанном комплексе; кадрового администрирования, трудовых отношений, обязательных ЛНА; финансов в сфере управления персоналом, бюджетирования затрат на персонал в гостинично-ресторанном комплексе; корпоративной культуры, HR-бренда, оценки, обучения и развития персонала; HR-аналитики, методологии, подходов, метрик.

Целью освоения дисциплины является изучить правовые аспекты и нормы, регулирующие отношения между работодателем и работниками в сфере гостеприимства; методы формирования и поддержания высококвалифицированной и мотивированной команды, способной обеспечивать высокий уровень обслуживания гостей; специфику работы в сфере гостеприимства, включая потребности и ожидания клиентов; методы оценки эффективности работы сотрудников, сформировать личные и профессиональные качества, необходимые для успешного руководства в сфере гостеприимства; навыки разработки и реализации стратегий, направленных на повышение производительности труда.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Управление персоналом в сфере гостеприимства» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

*Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)*

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие; УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов; УК-1.4 Предлагает варианты решения задачи, анализирует возможные последствия их использования; УК-1.5 Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте;
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Контролирует количество времени, потраченного на конкретные виды деятельности; УК-6.2 Вырабатывает инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, целей; УК-6.3 Анализирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.), для успешного выполнения поставленной задачи; УК-6.4 Распределяет задачи на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и анализа ресурсов для их выполнения;

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
ПК-10	Способен организовывать и проводить общепрофилактические, адресные, индивидуальные мероприятия по противодействию распространения идеологии терроризма и идей неонацизма	ПК-10.1 Определяет содержание и формы профилактической работы по противодействию идеологии терроризма и неонацизма в соответствии с действующими нормативными правовыми актами; ПК-10.2 Организует и проводит профилактические мероприятия в образовательной или социальной среде в соответствии с установленными требованиями и нормативными документами;
ПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать стратегии развития гостиничного комплекса	ПК-2.1 Способен формировать конкурентоспособную стратегию развития гостиничного комплекса; ПК-2.2 Способен реализовывать стратегию развития гостиничного комплекса, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой), обеспечивающих его устойчивое развитие; ПК-2.3 Способен проводить оценку эффективности реализации стратегии развития гостиничного комплекса;

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом в сфере гостеприимства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Управление персоналом в сфере гостеприимства».

*Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины*

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Научно -исследовательская работа; Учебная практика; Управление качеством и стандарты в индустрии гостеприимства; Операционный менеджмент (предпринимательство) в индустрии гостеприимства; Стратегический менеджмент в индустрии гостеприимства; Цифровой маркетинг в индустрии гостеприимства;	Научно -исследовательская работа; Преддипломная практика; Практика по профилю профессиональной деятельности; <i>Управление инновациями в индустрии гостеприимства**</i> ; <i>Организация ивент-мероприятий**</i> ;
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Цифровой маркетинг в индустрии гостеприимства;	<i>Стратегии устойчивого развития в индустрии гостеприимства**</i> ; <i>Технологии бережливого производства в индустрии гостеприимства**</i> ; Преддипломная практика;
ПК-10	Способен организовывать и проводить		<i>Преддипломная практика</i> ;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	общепрофилактические, адресные, индивидуальные мероприятия по противодействию распространения идеологии терроризма и идей неонацизма		
ПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать стратегии развития гостиничного комплекса	<p>Научно -исследовательская работа;</p> <p>Управление качеством и стандарты в индустрии гостеприимства;</p> <p>Цифровой маркетинг в индустрии гостеприимства;</p> <p>Управление брендом и медиа-стратегии в индустрии гостеприимства;</p>	<p><i>Преддипломная практика;</i></p> <p><i>Практика по профилю профессиональной деятельности;</i></p> <p><i>Научно -исследовательская работа;</i></p> <p><i>Проектирование и эксплуатация предприятий индустрии гостеприимства;</i></p> <p><i>Цифровые технологии и цифровая трансформация в индустрии гостеприимства**;</i></p> <p><i>Инвестиции и оценка инвестиций в гостиничный бизнес**;</i></p>

\* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

\*\* - элективные дисциплины /практики

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление персоналом в сфере гостеприимства» составляет «3» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			2
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	28		28
Лекции (ЛК)	14		14
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	14		14
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	62		62
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ак.ч.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
	<b>зач.ед.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
Раздел 1	Место и роль специалиста по управлению персоналом в гостинично-ресторанном комплексе	1.1	Организационная структура гостинично-ресторанного комплекса	Организационные структуры управления и взаимодействие служб. Особенности должностных ролей и специфические подразделения ГРК.	ЛК, СЗ
		1.2	Роль и функции службы управления персоналом в гостинице	Кадровое обеспечение и адаптация. Мотивация и удержание сотрудников. Поддержание корпоративной культуры и стандартов.	ЛК, СЗ
		1.3	Компетенции специалиста по управлению персоналом	Коммуникативные и социально-психологические компетенции. Организационно-управленческие компетенции. Аналитические и цифровые компетенции.	ЛК, СЗ
Раздел 2	Формирование команды, технологии подбора, ключевые компетенции сотрудников в гостинично-ресторанном комплексе	2.1	Поколения X, Y, Z – как эффективно нанимать сотрудников и управлять командой в индустрии гостеприимства	Портрет и мотивация поколений в гостиничном бизнесе. Эффективные методы найма под каждое поколение. Управление смешанной командой (X+Y+Z).	ЛК, СЗ
		2.2	Основные компетенции кандидатов для индустрии гостеприимства	Клиентоориентированность и эмоциональный интеллект. Коммуникабельность и языковые навыки. Стрессоустойчивость, многозадачность и ответственность.	ЛК, СЗ
		2.3	Методики и технологии для подбора сотрудников в команду гостинично-ресторанного комплекса	Цифровые инструменты и платформы для поиска. Оценочные методики для сферы сервиса. Технологии адаптации и «скрытой оценки».	ЛК, СЗ
		2.4	План интервью и интервью по компетенциям	Структура плана классического интервью. Суть и логика интервью по компетенциям (behavioral event interview). Примеры вопросов по ключевым компетенциям для гостеприимства.	ЛК, СЗ
		2.5	ЕJM - путь сотрудника в компании от кандидата до HiPo	Этапы ЕJM от кандидата до адаптированного новичка. Развитие и оценка на пути к HiPo (High Potential). Удержание и карьерные перемещения HiPo.	ЛК, СЗ
Раздел 3	Кадровое администрирование, трудовые отношения, обязательные ЛНА	3.1	Нормы трудового законодательства, основные ЛНА, регулирующие трудовые отношения	Основные нормы Трудового кодекса РФ для работодателя. Обязательные локальные нормативные акты (ЛНА). Специфические ЛНА и кадровое делопроизводство в гостеприимстве.	ЛК, СЗ
		3.2	Трудовые отношения, виды, формы	Понятие и стороны трудовых отношений. Виды трудовых отношений по характеру и сроку. Формы трудовых отношений и гибкие форматы.	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
		3.3	Рабочее время, время отдыха	Понятие и режимы рабочего времени. Виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ). Особенности учёта и сверхурочная работа.	ЛК, СЗ
		3.4	Дисциплинарные взыскания, сложные увольнения	Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения. Сложные основания для увольнения по инициативе работодателя. Сложные увольнения и риски для работодателя (судебная практика).	ЛК, СЗ
Раздел 4	Финансы в сфере управления персоналом, бюджетирование затрат на персонал в гостинично-ресторанном комплексе	4.1	Кадровое планирование в гостинично-ресторанном комплексе	Стратегическое и оперативное кадровое планирование. Планирование численности по ключевым службам ГРК. Планирование найма с учётом сезонности и текучести.	ЛК, СЗ
		4.2	Бюджетирование ФОТ и составляющие бюджета затрат на персонал в гостинично-ресторанном комплексе	Составляющие бюджета ФОТ (прямые выплаты сотрудникам). Затраты на персонал сверх ФОТ (налоги, соцпакет, обучение). Методы бюджетирования и контроль ФОТ в ГРК.	ЛК, СЗ
		4.3	FTE (понятие и принципы учета)	Понятие FTE и его значение для HR-аналитики. Принципы расчёта и учёта FTE. Применение FTE в гостинично-ресторанном комплексе (ГРК).	ЛК, СЗ
		4.4	Системы оплаты труда, премии и льготы	Основные системы оплаты труда (формы заработной платы). Виды премий и критерии их начисления. Льготы и компенсационный пакет (бенефиты).	ЛК, СЗ
		4.5	Отчет P&L для нефинансистов	Структура P&L — «от выручки до чистой прибыли». Ключевые показатели P&L для управления ГРК. Как читать P&L и принимать решения (примеры для ГРК).	ЛК, СЗ
Раздел 5	Корпоративная культура, HR-бренд, оценка, обучение и развитие персонала	5.1	HR-бренд, миссия, ценности, реализация мероприятий по продвижению	Основы HR-бренда — миссия и ценности работодателя. Внутренние мероприятия по продвижению HR-бренда (EVP). Внешние мероприятия по продвижению HR-бренда (рекрутинг и репутация).	ЛК, СЗ
		5.2	Оценка персонала. Проведение процедуры, обратная связь, индивидуальные треки развития, работа с HiPo	Процедура оценки персонала — методы и этапы проведения. Обратная связь и построение индивидуальных треков развития. Работа с HiPo (High Potential) — выявление, развитие и удержание.	ЛК, СЗ
		5.3	Диагностика вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала, проведение опросов, построение дорожных карт повышения показателей	Понятия и методы диагностики — вовлеченность, удовлетворенность, лояльность. Проведение опросов и анализ результатов. Построение дорожных карт повышения показателей (Action Plan).	ЛК, СЗ
		5.4	Корпоративная культура. Каналы взаимодействия, календарь мероприятий	Элементы корпоративной культуры в ГРК. Каналы взаимодействия с сотрудниками (внутренние коммуникации). Календарь корпоративных мероприятий.	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Наименование темы		Содержание темы	Вид учебной работы*
		5.5	Построение системы обучения и развития персонала в гостиничной сфере. Современные подходы и методики обучения	Модель системного обучения для гостиниц. Современные методики обучения персонала. Построение треков обучения по должностям и этапам.	ЛК, СЗ
Раздел 6	HR-аналитика. Методологии, подходы, метрики	6.1	Ключевые метрики HR- функций (подбор, адаптация, текучесть, мотивация, обучение, оценка)	Метрики подбора и адаптации персонала. Метрики текучести и мотивации. Метрики обучения и оценки персонала.	ЛК, СЗ
		6.2	Аналитика рынка труда. Основные показатели и тренды	Ключевые количественные показатели рынка труда. Качественные тренды рынка труда в гостеприимстве. Прогнозные тренды и адаптация HR-стратегий.	ЛК, СЗ
		6.3	Метрики подбора и адаптации персонала. Влияние на повышение эффективности подбора и адаптации	Ключевые метрики подбора персонала и их целевые значения. Метрики адаптации персонала и их связь с удержанием. Как метрики повышают эффективность подбора и адаптации (управленческие решения).	ЛК, СЗ
		6.4	Метрики обученности и оценки персонала	Метрики обученности (реакция и усвоение знаний). Метрики оценки поведения и результатов на рабочем месте. Интегральные метрики и управление на их основе.	ЛК, СЗ

\* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – практические/семинарские занятия.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Гарант, Консультант Плюс, Windows 7 KMS Corp (OS, Windows), MSOffice Professional Plus (офисные приложения, MSOffice)
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Гарант, Консультант Плюс, Windows 7 KMS Corp (OS, Windows), MSOffice Professional Plus (офисные приложения, MSOffice)
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Microsoft Гарант, Консультант Плюс, Windows 7 KMS Corp (OS, Windows), MSOffice Professional Plus (офисные приложения, MSOffice)

\* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567525>

2. Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для вузов / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12384-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586740>

### Дополнительная литература:

1. Бураковская, Н. В. Обслуживание в гостиничном комплексе особых категорий клиентов: учебное пособие для вузов / Н. В. Бураковская, О. В. Лукина, Ю. Р. Солодовникова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 96 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18220-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534557>

2. Волкова, Н. В. Иг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом: учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/569183>
3. Глазков, В. Н. Методы научных исследований в сфере туризма и гостиничного дела: учебное пособие для вузов / В. Н. Глазков. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13427-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543663>
4. Ефремова, М. В. Управление качеством гостиничных услуг: учебник и практикум для вузов / М. В. Ефремова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 399 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18219-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 3 — URL: <https://urait.ru/bcode/534556>
5. Ильин, В. А. Организационная диагностика. Методология и базовые техники: учебник для вузов / В. А. Ильин, Е. В. Звонова; под общей редакцией В. А. Ильина. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 135 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21521-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/575037>
6. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561198>
7. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559997>
8. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559725>
9. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561271>
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561098>
11. Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства: учебник для вузов / О. Ю. Павловская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17518-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566454>
12. Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда: учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566861>
13. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560094>

14. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535714>

*Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:*

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<https://mega.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

- ЭБС «Знаниум» <https://znanium.ru/>

2. Базы данных и поисковые системы

- Sage <https://journals.sagepub.com/>

- Springer Nature Link <https://link.springer.com/>

- Wiley Journal Database <https://onlinelibrary.wiley.com/>

- Научометрическая база данных Lens.org <https://www.lens.org>

*Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля\*:*

1. Курс лекций по дисциплине «Управление персоналом в сфере гостеприимства».

\* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

**РАЗРАБОТЧИК:**

АНО ДПО «Академия  
гостеприимства Космос»,  
к.техн.н.

*Должность, БУП*

*Подпись*

Кутайцева О.Н.

*Фамилия И.О.*

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:**

АНО ДПО «Академия  
гостеприимства Космос»,  
к.техн.н.

*Должность БУП*

*Подпись*

Кутайцева О.Н.

*Фамилия И.О.*

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:**

Директор

*Должность, БУП*

*Подпись*

Островская А.А.

*Фамилия И.О.*