

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Евгеньевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 20.05.2024 15:27:33
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой МиМУ
_____ Белоножко М.Л.
«____» _____ 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Управление персоналом организаций сферы гостеприимства

направление подготовки: 43.04.03 Гостиничное дело

направленность (профиль): Маркетинг в индустрии гостеприимства

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры Маркетинга и муниципального управления

Протокол № от 2024 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся необходимых компетенций для системного эффективного управления человеческими ресурсами, их интеграции, развития и мотивации в интересах достижения целей организаций, работающих в индустрии гостеприимства и туризме, связанных с привлечением клиентов, формированием их лояльности и повышением качества их обслуживания.

Задачи дисциплины:

- 1.Обобщение и уточнение теоретико-методологических основ мотивации персонала и обеспечения лояльности персонала сферы гостеприимства.
- 2.. Закрепление владения методами управления командой проекта по внедрению изменений в гостиничной сети.
3. Оценка и обоснование миссии и цели развития гостиничной сети, отражающие интересы собственников и других заинтересованных сторон.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом организаций сферы гостеприимства» относится к элективным дисциплинам (модулям) по выбору учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Знание:

- Стандарты, этические нормы и принципы, регулирующие информационно-коммуникационную и рекламную деятельность организации;
- Международные нормативные правовые акты и законодательство Российской Федерации о предоставлении гостиничных услуг;
- Формы статистической, финансовой и другой отчетности в гостиничном сервисе.

Умения:

- Формулировать миссию и цели развития гостиничного комплекса, отражающие интересы собственников, заинтересованных сторон;
- Принимать решения в нестандартных ситуациях и условиях неопределенности;
- Реализация стратегии гостиничного комплекса, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой), обеспечивающих его устойчивое развитие.

Владение:

- Подготовка рекомендаций по совершенствованию системы маркетинговых коммуникаций для принятия управленческих решений;
- Владеть методиками стратегического анализа и оценки динамики факторов внешней и внутренней среды;
- Сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений .

Для полного усвоения данной дисциплины обучающиеся должны знать следующие разделы ФГОС: «Методы анализа, моделирования и прогнозирования деятельности предприятий сферы гостеприимства»

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения
--------------------	--------------------	--

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	по дисциплине (модулю)
ПКС-1. Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства.	ПКС-1.1. Анализирует и оценивает деятельность гостиничного комплекса	Знать (З.1): формы статистической, финансовой и другой отчетности в индустрии гостеприимства
		Уметь (У.1.): применять техники количественной оценки, анализа и презентации информации о гостиничном продукте
		Владеть (В.1.): навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
очная	2 / 4	24	24	-	96	36	экзамен
заочная	2/4	12	12	-	147	9	экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

Очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Управление человеческими ресурсами: подходы и современная ситуация. Проблемы управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и	6	6	-	24	36	ПКС-1	дискуссия (приложение 1) Презентация (приложение 2)

№ п/ п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС , час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		туризме.							
2	2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами организаций индустрии гостеприимства и туризма.	6	6	-	24	36	ПКС-1	доклад (приложение 3) дискуссия (приложение 4)
3	3	Планирование и найм персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.	6	6	-	24	36	ПКС-1	дискуссия (приложение 5)
4	4	Адаптация и мотивация персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.	6	6	-	24	36	ПКС-1	Дискуссия (Приложение 6) Доклад (приложение 7)
5	5	Экзамен				36	36	ПКС-1	Вопросы к экзамену (Приложение 8)
Итого:			24	24	-	96	180		

Заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/ п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС , час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Управление человеческими ресурсами: подходы и современная ситуация. Проблемы управления человеческими ресурсами в	3	3	-	36	42	ПКС-1	дискуссия (приложение 1) Презентация (приложение 2)

№ п / п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС , час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		индустрии гостеприимства и туризма.							
2	2	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами организаций индустрии гостеприимства и туризма.	3	3	-	36	42	ПКС-1	доклад (приложение 3) дискуссия (приложение 4)
3	3	Планирование и найм персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.	3	3	-	36	42	ПКС-1	дискуссия (приложение 5)
4	4	Адаптация и мотивация персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.	3	3	-	39	45	ПКС-1	Дискуссия (Приложение 6) Доклад (приложение 7)
5	5	Подготовка к экзамену				9	9	ПКС-1	Вопросы к экзамену (Приложение 8)
Итого:			12	12	-	156	180		

Очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1. «Управление человеческими ресурсами: подходы и современная ситуация. Проблемы управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма».

Управление человеческими ресурсами (Human Resources Management) – стратегический и системный подход к управлению наиболее ценными активами организации. Основные функции HR-системы. Факторы, влияющие на состав HR-функции конкретной организации. Внешние факторы, влияющие на формирование HR-функции в современной организации: демографические проблемы, «война за таланты» (War for Talent), снижение корпоративной лояльности, рост темпов изменений, неопределенность внешней среды.

Внутренние факторы, влияющие на формирование HR-функции в современной организации. Современные подходы к управлению персоналом: внутренний маркетинг (Internal Marketing), управление по ценностям (Management by Values). Модель управления по ценностям С. Долана и С. Гарсиа. HR – бизнес партнер. Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма: специфические черты, основные проблемы и тенденции

Раздел 2. «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами организаций индустрии гостеприимства и туризма.»

Понятия «стратегия управления человеческими ресурсами» и «политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика)» организации. Общая стратегия организации и стратегия управления человеческими ресурсами: варианты взаимосвязи. Основные этапы и особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Классификации стратегий управления человеческими ресурсами. Варианты стратегий управления человеческими ресурсами и особенности кадровых политик организаций сферы гостеприимства и туризма.

Раздел 3. «Планирование и найм персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.

Понятия «планирование персонала» и «найм персонала». Кто в организациях индустрии гостеприимства и туризма (далее – ИГиТ) отвечает за вопросы планирования и найма персонала? Основные этапы процесса планирования персонала. Требования к должности (Job Profile). Требования к должности в организациях ИГиТ. Разработка требований к должности (должностная инструкция, модель рабочего места, профессиограмма, карта компетенций, профиль должности). Определение (расчет) численности персонала. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности организации в персонале. Источники привлечения персонала в организации ИГиТ. Процедура отбора персонала: основные этапы. Отбор персонала в организациях ИГиТ. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и опыта работы. Собеседование (интервью): основные виды, варианты и этапы проведения. Профессиональная оценка (испытания). Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов. Assessment-Center. Принятие решения о приеме на работу. Оформление приема на работу. Испытательный срок.

Раздел 4. «Адаптация и мотивация персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.»

Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Особенности адаптации различных категорий персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации персонала. Кто в организациях ИГиТ занимается вопросами адаптации персонала? Документы, регламентирующие процесс адаптации персонала. Основные этапы адаптации персонала. Примеры программ адаптации (ориентации) персонала в организациях ИГиТ. Критерии оценки результатов адаптации. «Симптомы» психологической дезадаптации сотрудника. Разработка «Книги (справочника) сотрудника».

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№	Номер	Объем, час.	Тема лекции
---	-------	-------------	-------------

п/п	раздела дисциплины	ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1	6	3	-	Управление человеческими ресурсами: подходы и современная ситуация. Проблемы управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризме
2	2	6	3	-	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами организаций индустрии гостеприимства и туризма.
3	3	6	3	-	Планирование и найм персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.
4	4	6	3	-	Адаптация и мотивация персонала в организациях индустрии гостеприимства и туризма.»
Итого:		24	12	-	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1	6	3	-	Разработка стратегии и политики управления человеческими ресурсами туристической компании.
2	2	6	3	-	Практическое задание «Разработка профилей должности для организаций». Должности выбираются студентами самостоятельно. Задание выполняется индивидуально или в группе (не более 2 человек).
3	3	6	3	-	Круглый стол «Процедуры отбора персонала»
4	4	6	3	-	Групповая дискуссия «Программы и проблемы адаптации персонала в организациях». Анализ мини-кейсов.
Итого:		24	12	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОФО		

	ины					
1	2	3	4	5	6	7
1	1	24	36	-	Современные формы и методы оценки персонала организаций индустрии гостеприимства и туризма.	Подготовка к дискуссии (приложение 1) Подготовка презентации (приложение 2)
2	2	24	36	-	«Разработка плана беседы (обратной связи) с сотрудниками по результатам оценки (аттестации)».	Подготовка доклада (приложение 3) Подготовка к дискуссии (приложение 4)
3	3	24	36	-	«Управление конфликтами в отеле».	Подготовка к дискуссии (приложение 5)
4	4	24	39	-	Управление информационными потоками, обратная связь, формирование взаимного доверия и др.	Подготовка к дискуссии (Приложение 6) к докладу (приложение 7)
5	5		9			Подготовка к экзамену (Приложение 8)
Итого:		96	147	-	X	X

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
-
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

1. Эволюция концепций управления персоналом.
2. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира: основной объект управления, доминирующие потребности персонала, ведущие направления HR-менеджмента
3. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
4. Принципы и закономерности управления персоналом.
5. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
6. Европейская модель управления персоналом.
7. Российская модель управления персоналом.
8. Японская модель управления персоналом.
9. Китайская модель управления персоналом.
10. Кадровые стратегии.
11. Кадровая политика в туристском бизнесе.

12. Информационная безопасность в системе управления персоналом.
14. Коммуникационные системы в управлении персоналом.
15. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
16. Связи с общественностью в системе управления персоналом.
17. Роботизация в системе управления персоналом.
18. Методы экстраполяции и экспертных в планировании персонала.
19. Компьютерное моделирование в планировании персонала.
20. Нормативный и балансовый методы планирования персонала.
21. Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
22. Планирование затрат на персонал.
23. Оценка сбалансированности вакансии.
24. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
25. Особенности планирования персонала в малом бизнесе в сфере туризма.
26. Применение цифровых технологий в отборе персонала.
27. Технологии выявления неблагонадежных соискателей.
28. Способы безбюджетного привлечения кандидатов на вакансию.
29. Техника стрессового интервью с кандидатом на вакансию.
30. Технология интервью с использованием деструктивных вопросов с кандидатом на вакансию.

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
1 текущая аттестация		
1.1	Дискуссия	20
1.2	Презентация	20
1.3	Доклады	12
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	52
2 текущая аттестация		
2.1	Дискуссия	12
2.2	Дискуссия	12
2.3	Дискуссия	12
2.4	Доклад	12
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	48
	ВСЕГО	100

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
1.1	Дискуссия	20
1.2	Презентация	20
2.1	Доклады	12
2.2	Дискуссия	12
1.3	Дискуссия	12
3.2	Дискуссия	12
3.3	Доклад	12
	ВСЕГО	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина <http://elib.gubkin.ru/>,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета <http://bibl.rusoil.net/> ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ <http://lib.ugtu.net/books>
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Тех-норматив»
- ЭКБСОН- информационная система доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства

- MicrosoftWindows;
- Microsoft Office Professional Plus.

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей),	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной
----------	--	--	--

	практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий	учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Управление персоналом организаций сферы гостеприимства	Лекционные занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации, Оснащенность: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте, проектор, проекционный экран. Практические занятия: Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические, лабораторные занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащенность: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте, проектор, проекционный экран.	625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям. На практических занятиях обучающиеся знакомятся с содержанием задания, изучают методику и выполняют письменную работу в формате практического задания. Для эффективной работы, обучающиеся должны иметь соответствующие канцелярские принадлежности, конспект лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя.

Задания для выполнения на практических занятиях, раздаточный и справочный материал обучающиеся получают индивидуально от преподавателя.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся всех направлений подготовки (уровень бакалавриата) и форм обучения / сост. С.С. Ситёва, отв. редактор М.Л. Белоножко; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2020. – 16 с.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Управление персоналом организаций сферы гостеприимства

Код, направление подготовки: 43.04.03 Гостиничное дело

Направленность (профиль): Маркетинг в индустрии гостеприимства

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
ПКС-1. Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности предприятий сферы гостеприимства.	ПКС-1.1. Анализирует и оценивает деятельность гостиничного комплекса	З.1: формы статистической, финансовой и другой отчетности в индустрии гостеприимства	Не знает формы статистической, финансовой и другой отчетности в индустрии гостеприимства	Не достаточно знает формы статистической, финансовой и другой отчетности в индустрии гостеприимства	Хорошо знает формы статистической, финансовой и другой отчетности в индустрии гостеприимства	Отлично знает формы статистической, финансовой и другой отчетности в индустрии гостеприимства
		У.1: применять техники количественной оценки, анализа и презентации информации о гостиничном продукте	Не умеет применять техники количественной оценки, анализа и презентации информации о гостиничном продукте	Не достаточно хорошо умеет применять техники количественной оценки, анализа и презентации информации о гостиничном продукте	Хорошо умеет применять техники количественной оценки, анализа и презентации информации о гостиничном продукте	Отлично умеет применять техники количественной оценки, анализа и презентации информации о гостиничном продукте

		В.1:навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений	Не владеет навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений	Не достаточно хорошо владеет навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений	Хорошо владеет навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений	Отлично владеет навыками сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды гостиничного комплекса, необходимой для принятия стратегических и оперативных управленческих решений
--	--	---	--	--	--	---

КАРТА
обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина **Управление персоналом организаций сферы гостеприимства**

Направление подготовки **43.04.03 Гостиничное дело**

Направленность (профиль) **Маркетинг в индустрии гостеприимства**

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучаю- щихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электрон- ного варианта в ЭБС (+/-)
1	Анализ деятельности организации сферы гостеприимства : учебник / А. Ю. Кретьева, А. Л. Скифская, Л. Л. Павлова, О. В. Устинова ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2022 . - 161 с. - Электронная библиотека ТИУ.	ЭР	20	100	+
2	<u>Семенова, В. В.</u> Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие / В. В. Семенова. - Москва : Дашков и К, 2022 . - 82 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-394-03731-3 : ~Б. ц. – https://e.lanbook.com/book/277625	ЭР	20	100	+

*ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>

Лист согласования 00ДО-0000691722

Внутренний документ "Управление персоналом организаций сферы
гостеприимства_2024_43.04.03_МГДм"

Документ подготовил: Молоткова Таисия Леонидовна

Документ подписал: Третьякова Оксана Владимировна

Серийный номер ЭП	Должность	ФИО	ИО	Результат
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	Белоножко Марина Пльовна		Согласовано
	Директор	Каюкова Дарья Хрисановна		Согласовано
	Специалист 1 категории		Радичко Диана Викторовна	Согласовано