

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна  
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского  
федерального университета  
Дата подписания: 25.07.2023 15:04:02  
Уникальный программный ключ:  
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486417a1c8ef96f

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**Пятигорский институт (филиал) СКФУ**

**Методические указания**  
**по выполнению практических работ**  
**по дисциплине «Организация ресторанного бизнеса»**  
**для студентов направления подготовки**  
**19.04.04 - Технология продукции и организация общественного питания**  
**Направленность (профиль)**  
**«Технология продукции и организация предприятий питания туристско-рекреационного**  
**кластера»**

Пятигорск, 2023г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН**  
**ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**  
Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E  
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна  
  
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

## Содержание

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Практическое занятие 1. Организация ресторанного бизнеса:<br>структура и функции | 5  |
| Практическое занятие 2. Создание эффективной команды в<br>ресторане              | 6  |
| Рекомендуемая литература                                                         | 13 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

## Введение

В эпоху мировой конкуренции и появления новейших технологий, именно командная работа играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компании, является инструментом повышения организационной эффективности, методом, позволяющим более полно использовать способности работников и опыт организации. Для того чтобы принять решение о создании команд, недостаточно знать проблемы групповой динамики, развития групповой сплоченности. Задача командного строительства гораздо сложнее и требует самых разных знаний. Решение о целесообразности инвестиций в формирование команд определяется стратегией организации и допустимым уровнем их распространения.

Материал курса обеспечивает знание типологии команд, общих принципов формирования команды нужного типа, методов ее сплочения и формирует навыки эффективной коммуникации.

Цель освоения дисциплины заключается в формировании компетенций по направлению подготовки 19.04.04 - Технология продукции и организация общественного питания, (направленность (профиль): «Технология продукции и организация предприятий питания туристско-рекреационного кластера») в эффективных коммуникаций и работе в команде.

*Задачи дисциплины:*

- изучение понятия и сущности коммуникации;
- формирование представления о сущности коммуникационных процессов;
- овладение навыками создания коммуникационных связей и информационных потоков в коллективе.
- изучение сущности понятия команда;
- формирование комплексных знаний о работе в команде;
- изучение типологии команд;
- овладение навыками разработки и реализации плана создания и сплочения команды.

Формируемые в процессе изучения компетенции:

|              |                                                                                                                        |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>УК-3.</b> | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Методические указания содержат рекомендации к практическим работам студентов, список рекомендованной литературы.

|                                           |                                        |
|-------------------------------------------|----------------------------------------|
| ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН<br>ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ |                                        |
| Сертификат:                               | 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E |
| Владелец:                                 | Шебзухова Татьяна Александровна        |
| Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023  |                                        |

## Практическое занятие №1

## Тема: Организация ресторанного бизнеса: структура и функции

**Цель:** Расширить и углубить знания по вопросам темы практического занятия.

**Задачи:** Диагностировать индивидуальный уровень развитости профессиональных и личностных качеств.

### Теоретическая часть:

Ресторанный бизнес - это сфера предпринимательской деятельности, связанной с организацией и управлением рестораном или иным предприятием общественного питания, направленная на удовлетворение имеющихся потребностей людей во вкусной, разнообразной и здоровой пище, а также получения прибыли.

Рассмотрим основные принципы организации производства ресторана, обеспечивающие снижение себестоимости выпускаемой продукции, повышение производительности труда и рост товарооборота.

«Готовить меньше, реализовать больше» -- этот принцип должен быть положен в основу деятельности предприятий питания. Его осуществления можно добиться двумя простейшими путями. Во-первых, это ограничение ассортимента блюд. Значение и преимущества ограниченного меню состоит в том, что наличие в ассортименте широкого выбора блюд и напитков требует больших затрат времени и труда на их приготовление и, следовательно, отражается на себестоимости продукции. Поскольку каждое предприятие работает на основе запланированной и утвержденной сметы расходов, превышение которой недопустимо, то чем больше средств используется на производство продукции, тем меньше их остается на операции, связанные с отпуском блюд и обслуживанием посетителей. Обследование многочисленных предприятий питания и анализ их деятельности показывают, что успеха добиваются лишь те предприятия, которые переносят центр тяжести с приготовления пищи на ее реализацию и с этой целью ограничивают ассортимент блюд наименованиями, пользующимися наибольшей популярностью у посетителей.

Второй путь к осуществлению принципа «готовить меньше, реализовывать больше» -- это использование полуфабрикатов, замороженных продуктов и готовых к потреблению блюд. Такой подход доступен для каждого предприятия питания, независимо от его типа, назначения, характера и места нахождения. Конечно, эту продукцию следует обрабатывать согласно технологическим правилам. Ошибочным является мнение, что качество готовых блюд при использовании полуфабрикатов, замороженных продуктов и т.п., ниже, чем блюд, приготовленных из свежих продуктов. Однако предприятие, проделав предварительную работу по ознакомлению с ассортиментом продукции быстрого приготовления, может выбрать именно те ее виды, которые обеспечат надлежащее качество готовых блюд. При этом объем такой работы меньше, чем затраты труда, которые необходимы при изготовлении блюд из сырья. При использовании полуфабрикатов и готовой к потреблению продукции облегчается и упрощается контроль качества, поскольку количество подлежащих закупке и хранению товаров резко уменьшается, не говоря уже о сокращении объема производственной деятельности предприятия. Хотя закупочные цены на продукцию быстрого приготовления несколько выше, чем на сырье, это увеличение нередко с избытком компенсируется снижением себестоимости готовых блюд и ликвидацией потерь и отходов.

Совершенно очевидно, что планирование, организация и осуществление производства высококачественных продуктов питания -- занятие не из легких. Менеджер кухни вместе с шеф-поваром приступают к нему, прикидывая ожидаемый приток посетителей на ближайшие несколько дней. Записи за этот же период прошлого года могут дать представление не только об общем объеме продаж, но и о разбивке по дням по каждому блюду. Как уже отмечалось, заказ нужного количества продуктов и получение их должны быть осуществлены заранее в соответствии с производственным графиком.

Менеджер проверяет, как выполняются указания повара, ответственного за главную производственную линию по разворачиванию участка подготовки продуктов. Необходимо отметить, что шеф-повар является центральной фигурой в ресторане. Именно он принимает

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

большинство решений, касающихся производственного процесса. Кроме того, многие рестораторы в своей маркетинговой стратегии делают ставку на шеф-повара, чтобы личность шефа доминировала во всем, и люди ходили “на конкретного аса” (PR-продвижение шеф-поваров: интервью, советы и т. д.).

Квалификация шеф-повара и его помощников должна соответствовать концепции и профилю ресторана. Два фактора являются главными при ее определении: могут ли они справиться с потоком заказов в часы пик; отвечает ли их кулинарное мастерство ожиданиям клиентов. (В последнее время, в связи с популярностью этнических ресторанов, существует тенденция приглашения шеф-повара из-за рубежа). Для того чтобы передать колорит национальной кухни необходимо знать эту кухню досконально. Поэтому качество повышается, когда в китайском ресторане работает повар-китаец, а в итальянском -- итальянец. Таким образом, определяющими показателями квалификации являются: соответствие поваров условиям конкретного ресторана, имеющегося меню с определенным числом блюд определенной сложности и определенным число посетителей.

Также на возможность поваров проявить свою квалификацию оказывает влияние имеющееся кухонное оборудование. Современное высокотехнологическое оборудование способствует совершенствованию производственного процесса. Оборудование размещается на пространстве кухни так, чтобы было удобно готовить блюда, предусмотренные меню ресторана данного профиля. Большинство полносервисных ресторанов имеют сходную планировку и дизайн кухонь: внутренние рабочие помещения, стационарные холодильники, морозильная камера, кладовая для сухих продуктов, подготовительный цех, салатный цех, производственный конвейер, диспетчер, участок десертов, раздача.

Производственный конвейер -- основной участок кухни. Он может включать следующие участки: жарка на открытом огне, на сковородах, приготовление соусов, салатов, раздача (это наиболее типичные зоны из секций рабочего помещения). Размеры кухни и ее оборудование соответствуют прогнозируемому сбыту.

Немаловажную роль в планировке и оборудовании кухни играют соображения приоритетности готовящихся блюд -- что посетители предпочитают и заказывают наиболее часто.

Многие повара способны адаптироваться к имеющемуся оборудованию и готовить на нем вполне качественные блюда. Некоторые разрабатывают подробную методику, что и в каком количестве должно быть заготовлено, прежде чем начинать сам процесс приготовления разных блюд. Эту методику они называют на французский манер *mise en place* (мезанплас) -- «все на своем месте».

Прекрасный пример эффективного построения меню и использования кухонных мощностей показывают китайские рестораны. Основу меню многих из них составляют комплексные обеды, т.е. несколько блюд с фиксированной ценой за весь комплекс. Администрация объясняет, что это удобно и гостям (от 60 до 70% их посетителей заказывают комплекс), и поварам, которые могут заранее подготавливать комплексы и выполнять заказы очень быстро. Заказы «a la carte» вносят хаос в работу ресторана, потому что кухонные мощности и повара с большим количеством индивидуальных заказов просто не справляются. Для таких случаев у всякого повара есть коронное блюдо, всегда пользующееся повышенным спросом и снимающее напряжение с производственной линии.

Стоит особенно подчеркнуть, что вложение финансовых средств в ресторанный бизнес стало в наше время достаточно популярным направлением бизнеса. Это довольно доходное дело, так как даже не сильно успешные заведения такого типа дают приблизительно 20 процентов дохода на каждую единицу вложенных денег. Средние данные рентабельности равны 25-ти процентам, а у самых хороших ресторанов бывает и 60 процентов.

Классификация проводится в стандартах, по которым рестораны различают первого класса, люкс и высшего. Хотя в наше время применяется иная классификация, которая сформировалась в числе людей, непосредственно занимающихся этим бизнесом:

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

- - элитные рестораны с известным шеф-поваром, где цены сильно большие, но посетителям при этом обеспечены вкусные разнообразные блюда, выдержанный в одном стиле интерьер, уют;

- - рестораны «средней руки» предназначаются для среднего класса, здесь цены ниже, оформление более скромное, основной плюс - предлагаемые блюда;

- - рестораны «быстрого питания», то есть фаст-фуды - дешевые, однотипное меню, плюс самообслуживание.

Особенности старта ресторанного бизнеса базируются на одном из двух основополагающих принципов:

- 1) делать все самостоятельно, «на пустом месте»;

- 2) приобретение готового ресторана. Основное в таком деле - идея, помещение, иные ресурсы для ее реализации ищутся, покупаются позже.

Задумываясь про открытие ресторана, нужно помнить, что есть эксперты-консультанты в данной области, которым по силам выполнить аналитическое исследование для ресторатора, сформировать бизнес-план, дать советы. Такие эксперты анализируют:

- - перемещения людей в определенном месте, определяя по такому признаку состав, благосостояние будущих потенциальных гостей заведения;

- - принципы работы конкурентов, составят конкурентные преимущества компании;

- - иные объекты около будущего заведения (достопримечательности и др.);

- - варианты внешнего вида;

- - инфраструктуру района - парковки, дороги.

### Вопросы и задания:

Организация ресторанного бизнеса: структура и функции.

Сущность ресторанного бизнеса.

Структура и функции ресторанного бизнеса

Особенности работы персонала в ресторанном бизнесе

Роли и обязанности сотрудников ресторана.

| Список рекомендуемой литературы |                            |                                                                      |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Основная литература:            | Дополнительная литература: | Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» |
| 1-2                             | 1-2                        | 1-7                                                                  |

## Практическое занятие №2

**Тема:** Создание эффективной команды в ресторане

**Цель:** Расширить и углубить знания по вопросам темы практического занятия.

**Задачи:** Изучение процесса формирования команды и ролевой дифференциации членов команды.

### Теоретическая часть:

Подбирают людей в команду, как правило, исходя из имеющихся у них навыков, знаний и опыта. Но для достижения эффективности команды важны не только навыки, знания и опыт, но в равной степени личные качества и личностные характеристики (особенности) членов команды.

Работая вместе с другими людьми в составе одной группы, каждый из нас как член команды при взаимодействии с другими ее членами выполняет роли двух типов. Первая и наиболее очевидная из них является профессиональной ролью, базирующейся на профессиональных навыках и практическом опыте, которые мы вносим в реализацию проекта или решение проблемы. Вторая роль, нередко выпускаемая из виду, является командной ролью,

Документ подписан  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ  
Сертификат: 2C80B0C1B5A1A3B952209E7BA30086006049E  
Прозвучало: Цыбулова Татьяна Александровна  
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

в основе которой лежат личностные данные. В значительной степени командную роль можно рассматривать как категорию, определяющую то, как мы применяем свои навыки и опыт, составляющие само содержание выполняемой нами функциональной роли.

Различие между этими двумя ролями и его значение для команд и командной работы были исследованы. Было установлено, что 5-10 % людей оказываются неспособными эффективно работать в командах.

**Вопросы и задания:**

1. Ответьте на вопросы теста для определения ролей в команде Р. Белбина.
2. Обработка результатов осуществляется в соответствии со шкалой балльных оценок.
3. Сделайте выводы по условиям формирования команды: несовершенные люди могут создать совершенную команду.
4. Создание эффективной команды в ресторане.
5. Эффективная команда – обязательное условие конкурентного бизнеса.
6. Главные принципы эффективной команды.
7. Формирование команды.
8. Роль управляющего в создании эффективной команды ресторана

| Список рекомендуемой литературы |                            |                                                                      |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Основная литература:            | Дополнительная литература: | Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» |
| 1-2                             | 1-2                        | 1-7                                                                  |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E  
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

## Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Милл, Р.К. Управление рестораном : учебник / Р.К. Милл ; под ред. Г.А. Клебче. - 3-е изд. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 536 с.
2. Крюков, Р.В. Ресторанное дело : учебное пособие / Р.В. Крюков. - Москва : А-Приор, 2009. - 107 с.

Дополнительная литература:

1. Кабушкин, Н.И. Управление гостиницами и ресторанами: учеб. пособие/ Н. И. Кабушкин - Минск: БГЭУ, 2009. – 416 с.
2. Федцов В.Г. Культура ресторанного сервиса: учеб. пособие. 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2010. – 248 с.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E  
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**Методические указания**  
по организации и проведению самостоятельной работы  
по дисциплине «Организация ресторанного бизнеса»  
для студентов направления подготовки  
19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания  
Направленность (профиль) Технология продукции и организация предприятий питания  
туристско-рекреационного кластера

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ  
Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E  
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна  
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Пятигорск, 2023г.

## Содержание

Введение

1 Общая характеристика самостоятельной работы

2 План-график выполнения самостоятельной работы

3 Контрольные точки и виды отчетности по ним

4 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Список рекомендуемой литературы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

## Введение

В эпоху мировой конкуренции и появления новейших технологий, именно командная работа играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компании, является инструментом повышения организационной эффективности, методом, позволяющим более полно использовать способности работников и опыт организации. Вместе с тем следует понимать, что формирование команд — дорогостоящее мероприятие. Для того чтобы принять решение о создании команд, недостаточно знать проблемы групповой динамики, развития групповой сплоченности. Задача командного строительства гораздо сложнее и требует самых разных знаний. Решение о целесообразности инвестиций в формирование команд определяется стратегией организации и допустимым уровнем их распространения.

Формируемые в процессе изучения компетенции:

|              |                                                                                                                        |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>УК-3.</b> | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E  
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

## 1 Общая характеристика самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов по дисциплине «Организация ресторанного бизнеса» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами самостоятельной работы по дисциплине «Организация ресторанного бизнеса» являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

## 2 План-график выполнения самостоятельной работы

### Технологическая карта самостоятельной работы студента

| Коды реализуемых компетенций, индикаторов                                  | Вид деятельности студентов                  | Средства и технологии оценки | Объем часов, в том числе |                                    |       |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------------------------|-------|
|                                                                            |                                             |                              | СРС                      | Контактная работа с преподавателем | Всего |
| 3 семестр                                                                  |                                             |                              |                          |                                    |       |
| УК-3.<br>ИД1 <sub>УК-3</sub><br>ИД2 <sub>УК-3</sub><br>ИД3 <sub>УК-3</sub> | Подготовка к практическому занятию          | Собеседование                | 27                       | 3                                  | 30    |
| УК-3.<br>ИД1 <sub>УК-3</sub><br>ИД2 <sub>УК-3</sub><br>ИД3 <sub>УК-3</sub> | Самотестирование, подготовка к тестированию | Тестирование                 | 7.45                     | 0.8                                | 8,25  |
| УК-3.<br>ИД1 <sub>УК-3</sub><br>ИД2 <sub>УК-3</sub><br>ИД3 <sub>УК-3</sub> | Подготовка презентационного проекта         | Собеседование                | 27                       | 3                                  | 30    |
| Итого за 3 семестр:                                                        |                                             |                              | 61.45                    | 6.8                                | 68.25 |
| Экзамен                                                                    |                                             |                              |                          |                                    | 6,75  |
| Итого:                                                                     |                                             |                              |                          |                                    | 75    |

## 3. Контрольные точки и виды отчетности по ним

Рейтинговая оценка знаний студента не предусмотрена.

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA300060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

## 4. Методические рекомендации по изучению теоретического материала

При изучении дисциплины «Организация ресторанного бизнеса» предусмотрено

изучение теоретического материала. Форма контроля данного вида СРС: собеседования.

### **Вопросы для собеседования**

1. Организация ресторанного бизнеса: структура и функции.
2. Сущность ресторанного бизнеса.
3. Структура и функции ресторанного бизнеса
4. Особенности работы персонала в ресторанном бизнесе
5. Роли и обязанности сотрудников ресторана.
6. Мотивация команды в ресторанном бизнесе
7. Причины и факторы, формирующие поведение индивида. Содержательные теории мотивации. Ситуационные теории мотивации. Теория справедливости. Теория подкрепления. Теория постановки целей
8. Организационный климат
9. Параметры организационного климата. Из чего состоит организационный климат. Пути создания производственного организационного климата. На чем основывается организационный климат. Что определяет организационный климат.
10. Конфликты в общественном питании
11. Понятие, причины и виды конфликтов в общественном питании. Формы конфликтов. Принципы преодоления конфликтов. Предупреждение конфликтов.
12. Какой вклад в развитие теории тимбилдинга внес Р.М. Белбин?
13. Каковы педагогические истоки современного командообразования?
14. Какое определение можно дать для характеристики педагогической команды?
15. Какие виды педагогических команд можно определить, исходя из поставленных перед ними задач?
16. В чем, по мнению М.Р. Битяновой, состоит интерес к командной работе в образовательной организации?
17. Какие условия могут влиять на жизнеспособность педагогической команды?
18. Какие основные подходы существуют в командообразовании?
19. Какие типы личности можно выделить, согласно теории К. Юнга?
20. Что собой представляет типология Майерс-Бриггс?
21. Какие интеллектуальные роли можно выделить в модели Д. Кейрси?
22. Какие командные роли представлены в модели Р.М. Белбина?
23. Что позволяет создать и определить модель «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна?
24. Какие сильные стороны имеет управленческая модель Т.Ю. Базарова?
25. Каковы наиболее значимые шаги по формированию эффективной команды?
26. Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды?
27. Как следует организовать работу в команде, численность которой превышает 12 человек?
28. Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды?
29. Что предполагает диагностический этап создания команды?
30. Для чего проводится тренинг командообразования?
31. Как строится послетренинговое сопровождение команды?
32. Что представляет собой ситуационный анализ?
33. Каковы характерные признаки педагогической команды?
34. Какие шаги включает в себя механизм формирования педагогических команд?
35. Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?
36. В чем заключается главный ресурс команды?
37. В каких случаях команда становится социально ориентированной?
38. Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?
39. Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?

Скопировано с сайта  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ  
Сертификат: 200000043E9AB0B352203E7B46000000043E  
Владелец: МБОУ «Школа № 1»  
Действителен до: 11.01.2025

41. Что представляет из себя стратегический план деятельности команды?

**5.1. Вид самостоятельной работы:** подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к практическим занятиям следует начинать с повторения материала лекции по соответствующей теме, а потом переходить к изучению материала учебника, руководствуясь планом практического занятия, данного в методических указаниях к практическим занятиям. По завершении изучения рекомендованной литературы, студенты могут проверить свои знания с помощью вопросов для самоконтроля, содержащихся в конце плана каждого занятия по соответствующей теме.

Допуск к практическим работам происходит при наличии у магистрантов печатного варианта отчета. Защита отчета проходит в форме доклада магистранта по выполненной работе и ответов на вопросы преподавателя.

Максимальное количество баллов магистрант получает, если оформление отчета соответствует установленным требованиям, а отчет полностью раскрывает суть работы. Основанием для снижением оценки являются:

- при защите практической работы допущены неточности или применены некорректные формулировки материала;
- работа выполнена не полностью, однако объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы по основным, принципиально важным задачам работы.

Отчет может быть отправлен на доработку в следующих случаях:

- оформление отчета не отвечает требованиям нормоконтроля;
- в работе допущены ошибки (не грубые) и неточности.

**Итоговый продукт самостоятельной работы:** отчет по практическим работам.

**Средства и технологии оценки:** отчет (письменный).

### Критерии оценки работы студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если демонстрирует глубокие знания программного материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает материал; свободно оперирует основными теоретическими положениями по проблематике излагаемого материала.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если демонстрирует достаточные знания программного материала; грамотно и по существу излагает программный материал, не допускает существенных неточностей при ответе на вопрос; самостоятельно обобщает и излагает материал, не допуская существенных ошибок.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если излагает основной программный материал, но не знает отдельных деталей; допускает неточности, некорректные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не знает значительной части программного материала; допускает грубые ошибки при изложении программного материала.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если при собеседовании студент раскрывает вопросы по темам дисциплины; хорошо ориентируется: в терминах, в методах и инструментах повышения конкурентоспособности предприятий, в факторах, влияющих на конкурентоспособность ресторана.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если при собеседовании студент допускает грубые ошибки; не ориентируется в терминах; не знает: методы и инструменты повышения конкурентоспособности предприятий, факторы, влияющие на конкурентоспособность ресторана.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

## Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

3. Милл, Р.К. Управление рестораном : учебник / Р.К. Милл ; под ред. Г.А. Клебче. - 3-е изд. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 536 с.
4. Крюков, Р.В. Ресторанное дело : учебное пособие / Р.В. Крюков. - Москва : А-Приор, 2009. - 107 с.

Дополнительная литература:

3. Кабушкин, Н.И. Управление гостиницами и ресторанами: учеб. пособие/ Н. И. Кабушкин - Минск: БГЭУ, 2009. – 416 с.
4. Федцов В.Г. Культура ресторанного сервиса: учеб. пособие. 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2010. – 248 с.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E  
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023