**Галузь знань Спеціальність Освітня програма**

**НШ**

**Розробник:**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра готельно-ресторанної справи та туризму

**/ЗАТВЕРДЖУЮ»**

ІОЇ освіти і туризму

**«СХВАЛЕНО»** на засіданні кафедри готельно-ресторанної справи та туризму Протокол № 21 від «05» червня 2024 р. У Завідувач кафедри

Світлана МЕЛЬНИЧЕНКО

**«РОЗГЛЯНУТО»**

Гарант ОП «Готельно-ресторанний бізнес»



вітлана МЕЛЬНИЧЕНКО

**РОБОЧА ПРОГРАМА  
навчальної дисципліни**

**НК-МЕНЕДЖМЕНТ ГОТЕЛІВ І РЕСТОРАНІВ**

24 «Сфера обслуговування»

241 «Готельно-ресторанна справа» «Готельно-ресторанний бізнес» неперервної освіти і туризму **Самсонова Вікторія Володимирівна**

к.е.н., ст. наук, співроб., доцент кафедри готельно- ресторанної справи та туризму

Київ - 2024 р.

**Опис навчальної дисципліни**

**«HR-менеджмент готелів і ресторанів»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень** | | |
| Ступінь вищої освіти | Магістр | |
| Спеціальність | 241 «Готельно-ресторанна справа» | |
| Освітня програма | «Готельно-ресторанний бізнес» | |
| **Характеристика навчальної дисципліни** | | |
| Вид | *вибірковий* | |
| Загальна кількість годин | 150 | |
| Кількість кредитів ECTS | 5 | |
| Кількість змістових модулів | 4 | |
| Курсовий проект (робота) (за наявності) | - | |
| Форма контролю | *екзамен* | |
| **Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання** | | |
|  | денна форма навчання | заочна форма навчання |
| Рік підготовки (курс) | 1 |  |
| Семестр | 2 |  |
| Лекційні заняття | *30 год.* |  |
| Практичні, семінарські заняття | *30 год.* |  |
| Лабораторні заняття |  |  |
| Самостійна робота | *90 год.* |  |
| Індивідуальні завдання |  |  |
| Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання | *4 год.* |  |

**1. Мета, завдання, компетентності та програмні результати навчальної  
дисципліни**

**Метою дисципліни «HR-менеджмент готелів і ресторанів»** є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом готелів і ресторанів, тобто формування у студентів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами готелів і ресторанів і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в готелях і ресторанах, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «HR-менеджмент готелів і ресторанів» є:

* сприяти розумінню студентами сутності та соціальної значущості людських ресурсів готелів і ресторанів у сучасних умовах;
* сприяти розумінню студентами місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера;
* вивчити HR теорію, методологію, технології і кращі практики, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети;
* визначити виклики, які постали перед HR у контексті глобалізації;

- розглянути можливості реформування управлінських відносин в Україні.

**Набуття компетентностей:**

*Інтегральна компетентність (ІК): з*датність розв’язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру готельно-ресторанної справи.

*Загальні компетентності (ЗК):*

**ЗК 3.** Здатність до аналізу, оцінки, синтезу, генерування нових ідей.

**ЗК 4.** Здатність працювати в команді.

**ЗК 7.** Здатність приймати обґрунтовані рішення.

*Спеціальні (фахові, предметні)) компетентності (СК):*

**СК 1.** Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій, використовувати міждисциплінарні дослідження аналізу стану розвитку глобальних та локальних ринків готельних та ресторанних послуг для розв’язання складних задач розвитку готельного і ресторанного бізнесу.

**СК 2.** Здатність систематизувати та синтезувати інформацію для врахування крос-культурних особливостей функціонування суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу.

**СК 5.** Здатність забезпечувати ефективну сервісну, комерційну, виробничу, маркетингову, економічну діяльність суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу.

**СК 6.** Здатність координувати та регулювати взаємовідносини з партнерами та споживачами.

**СК 13.** Здатність здійснювати бізнес-планування діяльності осель сільського зеленого туризму, формулювати завдання, пов’язані з екологічністю діяльності суб’єктів готельно-ресторанного бізнесу.

**Програмні результати навчання (ПРН) ОП:**

**ПРН 8.** Ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

**ПРН 10.** Відповідати за формування ефективної кадрової політики суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу, організаційні комунікації, розвиток професійного знання, оцінювання стратегічного розвитку команди, підбір та мотивування персоналу на ефективне вирішення професійних завдань.

**ПРН 13.** Здійснювати бізнес-планування осель сільського зеленого туризму, досліджувати світові і вітчизняні екологічні вимоги до засобів розміщення та закладів ресторанного господарства.

1. **Програма та структура навчальної дисципліни**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | | | |
| денна форма | | | | | |
| усього | у тому числі | | | | |
| л | п | лаб | інд | с.р. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Змістовий модуль 1 | | | | | | |
| Тема 1. Людські ресурси як об’єкт менеджменту | 18 | 4 | 4 |  |  | 10 |
| Тема 2. Методологія менеджменту  персоналу | 32 | 6 | 6 |  |  | 20 |
| **Разом за змістовим модулем 1** | **50** | **10** | **10** |  |  | **30** |
| Змістовий модуль 2 | | | | | | |
| Тема 1. Планування й формування людських ресурсів сфери гостинності і туризму | 18 | 4 | 4 |  |  | 10 |
| Тема 2. Організація підбору та відбору персоналу | 18 | 4 | 4 |  |  | 10 |
| Тема 3. Управління розвитком і рухом персоналу сфери гостинності і туризму | 18 | 4 | 4 |  |  | 10 |
| **Разом за змістовим модулем 2** | **54** | **12** | **12** |  |  | **30** |
| Змістовий модуль 3 | | | | | | |
| Тема 1. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 23 | 4 | 4 |  |  | 15 |
| Тема 2. Ефективність управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 23 | 4 | 4 |  |  | 15 |
| **Разом за змістовим модулем 1** | **46** | **8** | **8** |  |  | **30** |
| **Усього годин** | **150** | **30** | **30** |  |  | **90** |

1. **Теми практичних, семінарських занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
| 1. | Управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах як соціальна система | 4 |
| 2. | Планування, організація, мотивація та контроль управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 4 |
| 3. | Організування діяльності та функції HR-служб в Готелях і ресторанах | 4 |
| 4. | Організація підбору та відбору персоналу | 4 |
| 5. | Управління процесом вивільнення персоналу | 4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6. | Соціально-психологічні аспекти управління людськими  ресурсами в готелях і ресторанах | 4 |
| 7. | Оцінювання персоналу в готелях і ресторанах | 6 |
|  | **Разом** | **30** |

**4. Теми для самостійної роботи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
| 1. | Методологія управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 10 |
| 2. | Управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах як соціальна система | 20 |
| 3. | Кадрова політика в готелях і ресторанах | 10 |
| 4. | Стратегія управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 10 |
| 5. | Управління розвитком і рухом персоналу в готелях і ресторанах | 10 |
| 6. | Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 15 |
| 7. | Ефективність управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 15 |
|  | **Разом** | **90** |

**5. Засоби діагностики результатів навчання:**

* екзамен;
* модульні тести;
* захист практичних робіт.

1. **Методи навчання:**

* словесний метод (лекція, дискусія, співбесіда тощо);
* практичний метод (практичні заняття);
* наочний метод (метод ілюстрацій, метод демонстрацій);
* робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анотування, рецензування, складання реферату);
* відеометод (дистанційні, мультимедійні, веб-орієнтовані тощо);
* самостійна робота (виконання завдань);
* індивідуальна науково-дослідна робота здобувачів вищої освіти.

1. **Методи оцінювання.**

* екзамен;
* усне опитування;
* модульне тестування;
* есе;
* захист практичних робіт;
* презентації та виступи на наукових заходах.

1. **Розподіл балів**, які отримують здобувачі вищої освіти. Оцінювання знань здобувача вищої освіти відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національні оцінки згідно з табл. 1 чинного «Положення про екзамени та заліки у НУБіП України»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рейтинг здобувача вищої освіти, бали | Оцінка національна та результати складання | |
| екзаменів | заліків |
| 90-100 | відмінно | зараховано |
| 74-89 | добре |
| 60-73 | задовільно |
| 0-59 | незадовільно | не зараховано |

Для визначення рейтингу здобувача вищої освіти із засвоєння дисципліни **RДИС** (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу здобувача вищої освіти з навчальної роботи **RНР** (до 70 балів): **R ДИС = R НР + R АТ .**

1. **Навчально-методичне забезпечення**

* електронний навчальний курс навчальної дисципліни (на навчальному порталі НУБіП України eLearn -

[https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3907)](https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3907);

* конспекти лекцій та їх презентації (в електронному вигляді);
* підручники, навчальні посібники, практикуми;
* методичні матеріали щодо вивчення навчальної дисципліни для здобувачів вищої освіти денної та заочної форм здобуття вищої освіти.

1. **Рекомендовані джерела інформації**
2. Самсонова В.В. HR-менеджмент: методичні вказівки для вивчення дисципліни. К.: Видавничий центр НУБіП України, 2020. 43 с.
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
4. Шкробот М.В., Ведута Л.Л. HR-менеджмент: конспект лекцій : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. Київ. КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2020. 270 с.
5. Новікова М.М., Швед А.Б. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с.
6. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-

менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.

1. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
2. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
3. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.
4. Балабанова, Л. В. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2019 . 468 с.
5. Деніел Канеман: «Приняття рішень у невизначеності» Харків: Видавництво: «Гуманітарний Центр», 2021. 540 с.
6. Гавкалова. Н.Л., Болотова О.О. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 251 с.
7. <http://www.management.com.ua/hrm/>- вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
8. <http://hr-kavjarnia.com.ua/>- проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу.
9. <http://zhinna.wordpress.com/>- проект «HR in UA» – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигадло.
10. <http://www.hrliga.com/index.php>- спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Менеджер по персоналу».