

ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Готельно-ресторанного та туристичного бізнесу й іноземних мов

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Декан економічного факультету



Наталія КИРИЧЕНКО

“01” вересня 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ГОТЕЛІВ І РЕСТОРАНІВ

(назва навчальної дисципліни)

освітній ступінь

другий (магістерський)

(молодший бакалавр, бакалавр, магістр)

спеціальність

241 Готельно-ресторанна справа

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма

«Готельно-ресторанна справа»

(назва освітньої програми)

факультет

економічний

(назва факультету)

2023 – 2024 навчальний рік

Робоча програма дисципліни «HR-менеджмент готелів і ресторанів» для
(назва навчальної дисципліни)
 здобувачів вищої освіти, що навчаються за освітньою програмою
«Готельно-ресторанна справа», спеціальністю 241 «Готельно-ресторанна справа»
(назва освітньої програми) (шифр і назва спеціальності)

Розробники: (вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Нікітенко Катерина, доцент кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу й іноземних мов, кандидат економічних наук

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу й іноземних мов

Протокол від „ 28 ” серпня 20 23 року № 1

Схвалено науково-методичною комісією спеціальності

Протокол від „ 01 ” вересня 20 23 року № 2

Затверджено на Вченій раді факультету економічного

Протокол від „ 01 ” вересня 20 23 року № 2

В.о. завідувача
кафедри

готельно-ресторанного та
туристичного бізнесу й
іноземних мов



(підпис)

Нікітенко К.С.

(прізвище та ініціали)

„ 01 ” вересня 20 23 року

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань <u>24 «Сфера обслуговування»</u> (шифр і назва)	Обов'язкова	
Змістових частин – 1	Спеціальність <u>241 Готельно-ресторанна справа</u> (шифр і назва спеціальності)	Рік підготовки:	
Індивідуальне науково-дослідне завдання -		1-й	-
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2,0 самостійної роботи здобувача – 8,0	Освітній ступінь: <u>другий (магістерський)</u>	1-й	-
		Лекції	
		14 год.	-.
		Практичні, семінарські	
		16 год.	-
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		60 год.	-
Індивідуальні завдання:			
-	-		
Вид контролю: екзамен			

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:
для денної форми навчання – 30/60

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладення навчальної дисципліни «HR-менеджмент готелів і ресторанів» полягає у підготовці здобувачів до ефективного управління співробітниками, персоналом готелів і ресторанів, тобто формування у здобувачів 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 здобувачами сутності та соціальної значущості людських ресурсів готелів і ресторанів у сучасних умовах; сприяти розумінню здобувачами 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.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач повинен:

знати: предмет, завдання і зміст дисципліни; теоретико-методологічні засади менеджменту організацій; економічну сутність, роль в економіці, характеристики і типи організацій; напрями підвищення конкурентоспроможності організації та особистої ефективності менеджерів.

уміти: аналізувати чинники динамічного бізнес-середовища організації; приймати фахові рішення у процесі проектування і вдосконалення організаційної та виробничої структури підприємств; розроблювати стратегію розвитку організації та забезпечувати її реалізацію; координувати діяльність служб і підрозділів організації у сфері управління фінансами, виробництвом, інноваціями, інвестиціями, персоналом, маркетингом; застосовувати сучасні технології управління організаційними процесами і організаційною поведінкою персоналу; оцінювати ефективність розвитку організацій.

3. Результати навчання за дисципліною та їх співвідношення із програмними результатами навчання

Програмні компетентності	Програмні результати
ЗК1. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)	ПРН 1. Розробляти і приймати ефективні рішення з питань розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики, забезпечувати їх реалізацію, аналізувати і порівнювати альтернативи, оцінювати ризики та імовірні наслідки їх впливу.
ЗК 4. Здатність працювати в команді	ПРН 4. Здійснювати моніторинг кон'юнктури ринку готельних та ресторанних послуг.
ЗК 5. Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології	ПРН 5. Оцінювати нові ринкові можливості, формулювати бізнес-ідеї та розробляти маркетингові заходи з за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.

СК 6. Здатність координувати та регулювати взаємовідносини з партнерами та споживачами.	ПРН 8. Ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.
СК 8. Здатність розробляти антикризові програми корпорацій, готельних та ресторанних мереж, суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.	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

4. Програма навчальної дисципліни

Змістова частина 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ГОТЕЛІВ ТУТ ЗМІНИЛА НА ЦЮ НАЗВУ

Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту готелів

Сутність HR-менеджменту готелів. Функції управління персоналом і відповідні їм завдання. Суб'єкти управління персоналом, розмежування їхніх завдань і координація діяльності. Системний підхід до управління персоналом. Організаційна структура управління персоналом. Визначення організаційної структури управління персоналом в готелях і ресторанах.

Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві готельного бізнесу

Колектив як соціальна група. Ознаки колективу: єдність мети, умовна відокремленість, організаційна та територіальна єдність. Функції колективу та його різновиди в організації. Роль керівника та менеджера з персоналу у формуванні колективу. Формування лідерських якостей керівника в управлінні персоналом. Принципи та етапи процесу створення трудового колективу. Етичні цінності корпоративної культури сучасного підприємств а гостинності. Формальна і неформальна структура трудового колективу. Різновиди малих груп в управлінні персоналом. Колективний та одноосібний стилі керівництва в організації готельного господарства.

Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту готелів

Поняття та значення кадрової політики в готелі. Фактори, що впливають на формування кадрової політики та умови її реалізації. Класифікація типів кадрової політики за основними ознаками. Етапи розробки (проекування) кадрової політики та їх зміст. Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики в готельному бізнесі.

Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в готелях. Оцінювання та атестація персоналу в готелях.

Мета та завдання, види планування роботи персоналом на підприємстві. Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Поняття маркетингу персоналу та його функції. Методи визначення потреб підприємства у персоналі. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Способи нормування ресурсів. Оперативний план роботи з персоналом в організації. Індивідуальний план працівника організації готельного господарства. Структура інформації про персонал. Прогнозування персоналу на перспективу. Методи професійного відбору персоналу. Процедури наймання персоналу. Виробнича і соціальна

адаптація працівників, прийнятих на роботу. Досвід планування потреб у персоналі у європейських фірмах.

Основні принципи ефективного ділового оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності. Критерії та різновиди ділового оцінювання працівників: оцінювання результатів основної та другорядної діяльності, оцінювання поведінки в колективі, виконання функцій з управління колективом та оцінювання результатів роботи підлеглих. Атестація кадрів. Етапи процесу атестації кадрів.

Тема 5. Технологія управління розвитком персоналу в готелях.

Розстановка персоналу. Ділова кар'єра. Види кар'єри. Основні моделі кар'єри. Управління діловою кар'єрою персоналу. Управління службово-професійним просуванням кадрів.

Управління кадровим резервом. Рух персоналу. Розвиток персоналу. Компетентність працівника. Види компетенцій. Професійна компетентність і професійна придатність.

Види навчання. Організація навчання персоналу. Планування соціального розвитку на підприємстві. Характеристика основних розділів: вдосконалення умов праці, забезпечення високого життєвого рівня та підвищення культурно-побутових умов працівника, розвиток самоуправління тощо. Управління соціальним розвитком колективу.

Тема 6. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного бізнесу

Поняття мотивування. Принципи врахування інтересів у мотивації. Взаємозв'язок потреб, спонукань, цілей і заохочень працівника у процесі мотивації. Засоби мотиваційного впливу. Стимулювання праці: цілі, принципи, види, форми. Моральне, соціальне та матеріальне стимулювання.

Тема 7. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів. Інформатизація HR-менеджменту готелів

Зміст та призначення тайм-менеджменту. Основні технології тайм-менеджменту. Інтенсивність та продуктивність роботи в готелі. Принципи та завдання тайм-менеджменту. Корпоративний тайм-менеджмент. Особистий тайм-менеджмент. Організація робочого простору. Рациональне використання часу очікування. Робочий час працівника готелю.

Інформатизація управління готелями. Сучасні програмні продукти для інформатизації управління персоналом. Автоматизоване робоче місце фахівця з управління персоналом. Завдання автоматизації управління персоналом.

Класифікація і функціональність HRM-систем. Компоненти інформаційних систем. Механізми управління операційною діяльністю готелів.

Тема 8. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.

Роль керівника в організації. Психологічні риси особистості керівника, вимоги до нього як до лідера. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта управління. Потреби (первинні та вторинні), ціннісні орієнтації працівників, урахування їх у процесі мотивації трудової поведінки.

Соціально-психологічний клімат у колективі. Закономірності формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Соціально-психологічні резерви колективу і методи їх використання для підвищення ефективності та поліпшення якості праці. Стресові фактори й управління ними. Типи та причини конфліктів. Позитивні і негативні функції конфліктів. Управління конфліктною ситуацією.

5. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Змістова частина 1 «Теоретичні основи логістичних систем в готельно-ресторанному бізнесі»												
Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту готелів	11	1	2	-	-	8	-	-	-			-
Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві готельного бізнесу Колектив як	12	2	2	-	-	8	-	-	-			-
Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту готелів	11	2	2	-	-	7	-	-	-			-
Змістова частина 2 ПЛАНУВАННЯ І УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ												
Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в готелях. Оцінювання та атестація персоналу в готелях.	11	2	2	-	-	7	-	-	-			-
Тема 5. Технологія управління розвитком персоналу в готелях.	11	2	2	-	-	7	-	-	-			-
Тема 6. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного бізнесу	11	2	2	-	-	7	-	-	-			-
Тема 7. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів. Інформатизація HR-менеджменту готелів.	12	2	2	-	-	8	-	-	--			-
Тема 8. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	11	1	2	-	-	8	-	-	-			-
ПКЗЧ 2							-	-	-			-
Разом за змістовою частиною	90	14	16	-	-	60	-	-	-			-
Усього годин	90	14	16	-	-	60	-	-	-			-

6. Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	2	3	4
1	Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту готелів	1	-
2	Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві готельного бізнесу Колектив як	2	-
3	Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту готелів	2	-
4	Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в готелях. Оцінювання та атестація персоналу в готелях.	2	-
5	Тема 5. Технологія управління розвитком персоналу в готелях.	2	-
6	Тема 6. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного бізнесу	2	-
7	Тема 7. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів.	2	-

	Інформатизація HR- менеджменту готелів.		
8	Тема 8. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	1	-
	Разом	14	-

7. Теми семінарсько-практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	2	3	4
1	Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту готелів	2	-
2	Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві готельного бізнесу Колектив як	2	-
3	Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту готелів	2	-
4	Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в готелях. Оцінювання та атестація персоналу в готелях.	2	-
5	Тема 5. Технологія управління розвитком персоналу в готелях.	2	-
6	Тема 6. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного бізнесу	2	-
7	Тема 7. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів. Інформатизація HR- менеджменту готелів.	2	-
8	Тема 8. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	2	-
	Разом	16	-

8. Самостійна робота

Передбачається, що в період вивчення дисципліни здобувач самостійно розв'язує домашнє завдання, вивчає матеріал курсу в процесі підготовки до практичних занять та семінарів, а також в цілому перед сесією. Частка самостійної роботи при вивченні навчальної дисципліни складає не менше 50 %

Перелік питань для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	2	3	4
1	Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту готелів	8	-
2	Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві готельного бізнесу Колектив як	8	-
3	Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту готелів	7	-
4	Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в готелях. Оцінювання та атестація персоналу в готелях.	7	-
5	Тема 5. Технологія управління розвитком персоналу в готелях.	7	-
6	Тема 6. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного бізнесу	7	-
7	Тема 7. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів. Інформатизація HR- менеджменту готелів.	8	-
8	Тема 8. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	8	-
	Разом	60	-

Самостійна робота визначається як навчальна діяльність здобувача, спрямована на вивчення і оволодіння матеріалом навчальної дисципліни без участі викладача. Характерними ознаками цього є наявність завдання і цільової установки на його виконання. Кожному здобувачу видаються

питання для рефератів, дискусій, підготовки доповідей, інформаційних повідомлень з проблемних питань. Таке завдання виконується самостійно при консультуванні викладачем протягом вивчення навчальної дисципліни відповідно до графіка навчального процесу.

Виконання здобувачем самостійного завдання має бути підпорядковане певним вимогам, а саме таким, як:

1) розвиток мотиваційної установки. Мотиваційна установка – це вироблення в особі внутрішньої потреби в постійній самостійній роботі і, головне, досягнення певних результатів задоволення цієї потреби;

2) систематичність і безперервність. Тривала перерва в роботі з навчальним матеріалом негативно впливає на засвоєння знань, спричиняє втрату логічного зв'язку з раніше вивченим. Тому здобувач повинен звикнути працювати над навчальним матеріалом постійно, не випускати з поля зору жодної з навчальної дисциплін, вміло поєднувати їх вивчення;

3) послідовність у роботі. Послідовність означає чітку упорядкованість, черговість етапів роботи. Розкиданість і безсистемність читання породжують поверховість знань, унеможливають тривале запам'ятовування прочитаного. При читанні конспекту лекцій, підручника, статті, навчального посібника не повинно залишатися нічого нез'ясованого. Не розібравшись хоча б в одному елементі системи міркувань автора книги, здобувач не зможе надалі повноцінно засвоювати навчальний матеріал;

4) правильне планування самостійної роботи, раціональне використання часу. Чіткий план допоможе раціонально структурувати виконання самостійного завдання, зосередитися на найсуттєвіших питаннях.

Виконання самостійного завдання сприяє формуванню у здобувачів інтелектуальних якостей, необхідних майбутньому фахівцю, виховує у здобувачів стійкі навички постійного поповнення своїх знань, самоосвіти, сприяє розвитку працелюбності, організованості й ініціативи, випробовує його сили, перевіряє волю, дисциплінованість тощо.

Реферативну доповідь здобувач виконує на аркушах формату А4, обсягом до 10 сторінок, вказуючи зміст та список використаних джерел. За результатами захисту реферату викладач виставляє оцінку в журнал. Практичні завдання здобувач виконує в учнівському зошиті і здає викладачу на перевірку у зазначений термін. Захист цих завдань проходить у формі співбесіди, за результатами якої викладач ставить оцінку у журнал.

Перелік тем презентацій:

1. Суть HR менеджменту.
2. Етапи становлення HR менеджменту.
3. Історія створення професії HR менеджмент.
4. Суть та роль професії HR менеджер в сучасних умовах.
5. HR директор, як ТОП керівник компанії.
6. Концептуальні відмінності в «управлінні персоналом» і «управлінні людськими ресурсами».
7. Сутність та характеристика теорії потреб Маслоу.
8. Посадова інструкція HR менеджера.
9. Основні сфери впливу HR директора в компанії.
10. Вимоги до посади HR директор в компанії.
11. Визначення основних перспективних планів в HR розвитку персоналу в загальній стратегії компанії.
12. Цінності компанії, як основа управління персоналом.
13. Кодекс корпоративної етики, як основа взаємовідносин персоналу компанії.
14. Визначення напрямів та методів підбору персоналу компанії.
15. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел залучення персоналу.
16. Взаємодії HR та інших підрозділів компанії для визначення вимог до вакансій.
17. Умови прийняття кінцевих рішень.
18. Основні цілі адаптації персоналу компанії.
19. Процес адаптації персоналу компанії.
20. Роль HR менеджера в адаптації персоналу компанії.

21. Роль HR функції у професійному розвитку працівників компанії.
22. Основні види навчання.
23. Форми оцінювання результатів навчання.
24. Розвиток кар'єри в компанії.
25. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
26. Особливості управління мотивацією в компанії.
27. Організація мотивації в компанії.
28. Визначення суті цілепокладання. 29. Ключові показники ефективності: встановлення.
30. Контроль та оцінка виконання, оформлення ключових показників ефективності.
31. Фінансова винагорода за виконанні ключові показники ефективності.
32. Визначення суті оцінювання.
33. Структура процесу оцінювання та способи оцінки персоналу.
34. Підходи до оцінки персоналу.
35. Зворотній зв'язок, як форма оцінки персоналу.
36. Оцінювання робітників, спеціалістів, керівників на підприємстві.
37. «Соціальна відповідальність бізнесу» або «корпоративна соціальна відповідальність».
38. Категорії соціальної відповідальності.
39. Соціальні ролі і відносини в колективі компанії.
40. Трудова дисципліна та дисциплінарний вплив.
41. Колективний договір, як основа соціального партнерства.
42. Сутність і значення соціального розвитку колективу.
43. Сутність та основні ознаки конфлікту.
44. Форми виробничих конфліктів та їх характеристики.
45. Способи вирішенні трудового конфлікту.
46. Власний персонал, як напрямок соціальної відповідальності.
47. Інноваційний підхід в HR менеджменті.
48. Інновації HR в сучасному житті українців.
49. Креативність в HR менеджменті.
50. HR інструменти для лідерських позицій.

9. Індивідуальне завдання

Індивідуальні завдання включають підготовку та захист самостійної роботи та захисту її на заняттях.

10. Методи навчання

З метою формування компетентностей та програмних результатів навчання, що передбачені ОП «Готельно-ресторанна справа», впроваджуються інноваційні методи навчання, які забезпечують комплексне оновлення традиційного освітнього процесу

При викладанні дисципліни застосовуються такі методи навчання: пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, проблемного викладу, інформаційно-повідомлювальний, пояснювальний, інструктивно-практичний, пояснювально-спонукальний; виконавський, репродуктивний.

За джерелами передавання і характером сприймання інформації використовуються словесні, наочні, практичні методи.

Словесні методи - розповідь, пояснення, бесіда; практичні методи - практичні роботи з використанням первинних документів і облікових реєстрів згідно умов практичної чи ситуаційної задачі; самостійна робота – в аудиторії під час виконання завдання, в бібліотеці, по інтернету.

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності застосовуються:

- проблемні лекції,
- елементи рольової гри;
- презентації навчальних матеріалів, виконаних творчих завдань (рефератів);
- застосування наочних матеріалів (реєстрів, журналів, актів, первинної документації, форм фінансової звітності тощо);

- робота в мережі Інтернет, бібліотеці;
- консультації (настановні, контрольні, проблемні).

Навчальна дисципліна «Логістичне забезпечення готельно-ресторанного бізнесу» викладається шляхом поєднання аудиторних занять із самостійною роботою.

Базовою є методика навчання на лекціях із застосуванням мультимедійного методу. На практичних (семінарських) заняттях використовуються різні форми та методи навчання і контролю знань студентів: доповіді, експрес-опитування, доповнення відповіді, вільна дискусія, співбесіда, обговорення рефератних повідомлень, розв'язання задач, виконання самостійних і контрольних робіт та інші.

11. Методи контролю

Методи контролю включають в себе поточний, підсумковий контроль знань, тестові завдання для комплексної перевірки знань з навчальних дисциплін тощо.

Дисципліна «Логістичне забезпечення готельно-ресторанного бізнесу» вивчається протягом одного семестру. По завершенню курсу здобувачі складають екзамен. На екзамен виносяться вузлові питання, типові і комплексні завдання, що потребують творчої відповіді та вміння синтезувати отримані знання і застосовувати їх при вирішенні практичних завдань.

Для оцінювання знань здобувачів використовуються: поточний контроль (контрольні роботи), підсумковий контроль (ПКЗЧ) та семестровий контроль (СК). Метод усного контролю: індивідуальне / фронтальне опитування; метод тестового контролю, поточні контрольні роботи, підсумкова контрольна робота; метод самоконтролю. Рівень знань, підготовленості, ерудиції, активності здобувачів на семінарах оцінюється викладачем самостійно.

За результатами контрольних заходів здобувачам виставляються бали. Максимальна кількість балів, що може набрати здобувач у семестрі дорівнює 60-ти балам. Отримані поточні бали додаються до наступних максимально можливих 40 балів, що одержуються здобувачем під час екзамену.

Орієнтовні форми контролю знань на практичних заняттях та їх оцінка:

- усна відповідь – до 4 балів;
- доповнення відповіді – до 2 балів;
- самостійна робота – до 4 балів;
- домашня робота – до 4 балів;
- есе (короткі відповіді на запитання) – до 3 балів;
- тестування (з набору суджень вибрати вірні) – до 4 балів;
- реферат (змістовна письмова робота на задану тему з аналізом літератури та висновками) – до 4 балів;
- участь в дискусії – до 2 балів.

Критерії оцінювання аудиторної роботи здобувачів

4 бали

Відмінне володіння теоретичним матеріалом, відповідь відзначається вичерпністю знання матеріалу, вміння вмотивувати власне бачення аналізованих питань, базуючись на нормативних документах. Виклад матеріалу має належний рівень логічності та доказовості, наявність самостійних міркувань і висновків, що свідчить про опрацювання навчальної і нормативної літератури і використання її при висвітленні питання. Теоретичні положення підкріплені конкретними прикладами. Уміння застосувати теоретичні знання на практиці. Практичні завдання в аудиторії і задані додому виконані повністю. На додаткові запитання відповідь є чіткою, послідовною, аргументованою. Є вміння робити самостійні висновки, дискутувати й аргументувати, посилаючись на першоджерела.

3 бали

Знання проблемних питань, відповідь є повною й аргументованою, що свідчить про знання матеріалу. Використані знання нормативних документів, опрацьована рекомендована література, але у викладі матеріалу допущені незначні помилки щодо певного джерела. Чіткі відповіді на поставлені додаткові питання, але не завжди відповідь підкріплена прикладами. Відповідь логічна,

структурована. Проте допускаються деякі неточності у формулювання узагальнень та висновків й у використанні понятійного апарату.

2 бали

У викладі теоретичного матеріалу допускаються деякі неточності, відповідь є неповною, поверховою, недостатньо аргументованою. Знання значної частини матеріалу, але знання мають не системний характер. На додаткові питання дається не завжди правильна, точна відповідь. Знання стандартних дефініцій, основної термінології теми.

1 бал

Здобувач не володіє матеріалом, допускає неточності і помилки при посиланні на факти і приклади. На додаткові питання відповідає лише частково, не обізнаний з рекомендованою літературою, не володіє термінологією і не здатен сформулювати дефініції.

Критерії оцінювання поточного контролю знань здобувачів

4 бали

Володіння повною мірою навчальним матеріалом, вільний самостійний та аргументований виклад під час усних та письмових відповідей, всебічне розкриття змісту теоретичних питань та практичних завдань з використанням обов'язкової і додаткової літератури. Усі практичні завдання виконані в повному обсязі та без помилок.

3 бали

Достатнє володіння навчальним матеріалом, обґрунтований його виклад під час усних виступів та письмових відповідей, здебільшого розкритий зміст теоретичних питань та практичних завдань з використанням обов'язкової літератури. Під час висвітлення окремих питань немає достатньої глибини відповіді та аргументації, допущені окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильне виконання більшості практичних завдань.

2 бали

Часткове володіння навчальним матеріалом, є лише базові знання. Усні та письмові відповіді викладені фрагментарно, поверхово, недостатньо розкритий зміст теоретичних питань та практичних завдань, допущені суттєві неточності, правильно виконана половина практичних завдань.

1 бал

Недостатнє володіння навчальним матеріалом, зміст більшості питань теми не викладений, допущені суттєві помилки. Правильно виконані окремі практичні завдання.

Критерії оцінювання самостійної роботи здобувачів

4 бали

Повне і всебічне розкриття питань самостійного опрацювання, вільне оперування поняттями і термінологією, демонстрація глибоких знань джерел, є власна думка щодо відповідної теми і аргументованість. Усі види практичних завдань правильно виконані та оформлені.

3 бали

Розкриті питання, винесені для самостійного опрацювання, оперування поняттями і термінологією, продемонстровані знання джерел, є власна думка щодо відповідної теми, однак не доведена. Усі види практичних завдань виконані та оформлені належним чином, допущені несуттєві помилки.

2 бали

Розкриті не всі питання самостійного опрацювання, невпевненість щодо понять і термінології, є знання більшості джерел. При виконанні практичних завдань допущені помилки, виконані завдання оформлені належним чином, деякі завдання не виконані.

1 бал

Питання розкриті у загальних рисах, демонструє нерозуміння їх сутності, допущені помилки у висновках, матеріал викладений нелогічно. Виконані лише окремі завдання, не дотримуючись вимог при їх оформленні.

Критерії оцінювання тестових завдань

Тест складається з **12 завдань**, за які здобувач може набрати 6 балів (кожна правильна відповідь оцінюється в 0,5 балів).

5 балів» – здобувач дав не менше 90% правильних відповідей.

4 бали – здобувач дав не менше 70% правильних відповідей.

3 бали – здобувач дав не менше 50% правильних відповідей.

2 бали – здобувач т дав менше 50% правильних відповідей.

У випадку відсутності здобувача на практичному (семінарському) занятті він зобов'язаний відпрацювати пропущене заняття через усне опитування в поза аудиторний час (час консультацій викладача) або відпрацювати пропущене заняття шляхом написання реферату на тему, задану викладачем (але не більше половини від загальної кількості занять). Невідпрацьовані заняття вважаються незданими і за них не нараховується оцінка в балах. За навчальну дисципліну здобувачем може бути отримано максимального 100 балів. У підсумку, оцінені за 100-бальною системою, знання здобувача відображаються у заліковій книжці.

Підсумковий (семестровий) контроль

Форма проведення семестрового контролю письмова, зміст і структура екзаменаційних білетів та критерії оцінювання визначені рішенням кафедри, про що здобувачі інформуються на початку семестру.

Зміст питань комплексу екзаменаційних білетів повністю охоплює робочу навчальну програму дисципліни та забезпечує перевірку всіх знань, навичок і умінь відповідного рівня, що передбачені програмою. Кількість варіантів контрольних завдань (письмового контролю) забезпечує самостійність виконання завдання кожним здобувачем. Екзамени проводяться за білетами, які затверджуються перед екзаменаційною сесією не пізніше як за місяць до її початку.

Перебування здобувача в аудиторії, де проводиться екзамен не перевищує двох астрономічних годин. Здобувачам не дозволяється користуватись джерелами (підручниками, конспектами, спеціальною літературою). У разі спроби скористатися шпаргалкою чи мобільним зв'язком здобувач усувається з екзамену і йому виставляється незадовільна оцінка.

Екзаменаційний білет містить питання, які за формою і змістом поділяються на два блоки – теоретичний і тестовий та оцінюються в межах відповідного діапазону залежно від рівня складності питання і значущості відповіді в плані визначення професійної компетентності здобувача.

Якість і повнота відповіді на кожне з питань екзаменаційного білету оцінюється відповідною кількістю балів за шкалою оцінювання згідно прийнятих на кафедрі критеріїв.

Максимальна кількість балів за всіма видами завдань на екзамені дорівнює 40 балів: за теоретичне питання – $2 \cdot 5$ балів = 10 балів; за тести – $3 \cdot 5$ бали = 15 балів; практична частина – $1 \cdot 15$ балів = 15 балів.

Загальна підсумкова оцінка з навчальної дисципліни виводиться із суми балів за поточну успішність та за екзамен.

12. Розподіл балів, які отримують здобувачі

Поточне оцінювання і контроль змістових частин (бали)														Екзамен	Підсумкова оцінка (екзамен)	
Змістова частина 1				Змістова частина 2												
T1	T2	T3	ПК зч 1	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	ПК зч 2	Max 40	Max 100
Max 3	Max 3	Max 3	Max 10	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 3	Max 11		

T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів.

13. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для екзамену, курсового проекту (роботи), практики
90 – 100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	
60-63	E	задовільно
35-59	FX	
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

14. Методичне забезпечення

1. Методичною основою вивчення навчальної дисципліни є «Освітньо-професійна програма другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа».
2. Конспект лекцій з дисципліни «HR менеджмент».
3. Методичні вказівки для практичних занять з дисципліни «HR менеджмент» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Готельно-ресторанна справа» / К.С. Нікітенко. Херсон: ХДАЕУ, 2023. 28 с.
4. Методичні вказівки для виконання самостійної роботи з дисципліни «HR менеджмент» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти «Готельно-ресторанна справа» / К.С. Нікітенко. Херсон: ХДАЕУ, 2023. 18 с.

15. Рекомендована література

Основна література

1. Архіпов В. В. Організація ресторанного господарства : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2018. 280 с.
2. Байлік С. І. Писаревський І. М. Організація готельного господарства: підруч. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. 329 с.
3. Балабанова Л.В., Германчук А.М. Логістика [Текст]. Львів : Видавництво ПП «Магнолія 2006», 2019. –368
4. Готельно-ресторанна справа. Навчально-методичне видання. Книга 1. / Б. М. Андрушків, Л. Я. Малюта, Г. Й. Островська та ін. Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2018. 268 с.
5. Зеленська Л. М. Івент-менеджмент : навч. посіб. Київ, НАКККіМ. 2018. 148 с.
6. Логістика та управління ланцюгами поставок : навч. посіб. / Є. Крикавський, О. Похильченко, М. Фертч ; Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2017. 801 с. : іл., табл., портр. ; 23 см. (Серія "Світ маркетингу і логістики", ISBN 978-966-941-027-6 ; вип. 12). ISBN 978-617-607-680-3
7. Островська Г. Й. Особливості розвитку готельно-ресторанної справи: кухні народів світу. Навчальний посібник. Тернопіль : Підручники і посібники, 2018. 268 с.
8. П'ятницька Г. Т. Ресторанне господарство України: ринкові трансформації, інноваційний розвиток, структурна переорієнтація: моногр. К. : КНТЕУ, 2017. 465 с.
9. Русавська В. А. Гостинність в українській традиційній культурі: навч. посіб. Київ : Видавництво Ліра-К, 2018. 280 с.

Додаткова

1. Какічев С. В., Ліщитович Л. І. Новий світовий лад – електронна цивілізація: моногр. К. : КВЦ, 2017. 200 с.
2. Менеджмент ресторанного господарства: навч. посіб. / за ред. Г.Т. П'ятницької. К. : КНТЕУ, 2017. 430 с.

3. Пашкевич М. Ю. Івент-технології у сфері дозвілля. Культурнодозвіллева діяльність у сучасному світі: кол. монографія. Київ: Вид-во: ЛіраК, 2017. – 328 с.
4. Потапова Н.А. Смарт-логістика: концептуальні засади та практика реалізації. Вісник НУ «Львівська політехніка». Логістика. 2018. № 892. С. 179–189.
5. Сидоренко В. Карнавал у Ніцці. Шаленій!. Міжнародний туризм. 2018. № 1. С. 34–39.
6. Сидоренко В. Весело і соковито. Ментон. Фестиваль лимонів. Міжнародний туризм. 2019. №1. С. 40–45.
7. Сидоренко В. Свято пухнастого сонечка. Мандельє-ла-Напуль. Міжнародний туризм. 2019. №1. С. 46–47.
8. Shone A., Parry B. Successful event management: a practical handbook. Cengage Learning EMEA, 2019. 256 p.

Інформаційні ресурси

9. Бізнес-школи та тренінгові компанії: https://osvita.ua/vnz/add-education/bis_school/
10. Державна служба статистики України: <https://www.ukrstat.gov.ua>
11. Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів (Держпродспоживслужба): <https://dpss.gov.ua>
12. Державне агентство розвитку туризму: <https://www.tourism.gov.ua>
13. Києво-Могилянська Бізнес-Школа: <https://kmbs.ua/ua/>
14. Київська школа економіки: <https://kse.ua/ua>
15. Курс «Управління проектами (Delivering Successful Projects)» програми МВА Единбурзької бізнес-школи при Університеті Геріот-Ватт (Великобританія): <https://britishmba.in.ua/programmes/kurs-upravlinnia-proektamy/>
16. Мандруймо Херсонщиною – проєкт розвитку активних видів туризму: <https://travel.ks.ua>
17. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського <http://www.nbuv.gov.ua/>
18. Національна онлайн-школа для підприємців : <https://business.diaa.gov.ua/school>
19. Онлайн-курс «Основи проєктного менеджменту» (навчальна платформа Prometheus, програма від команди Будуємо Україну Разом та Української освітньої платформи): https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+BASICPM101+2022_T1/about
20. Онлайн-курс «Професія Проджект-менеджер»: https://wizeclub.education/courses/project-management/?gclid=Cj0KCQjw4NujBhC5ARIsAF4Iv6cK8dVXEn3zxaYiJnd8SMiZ-6naYR3uefubs3FkgbhoNID4b7gVsYYaAtmuEALw_wcB
21. Офіційний сайт Верховної Ради України: www.rada.gov.ua
22. Проєктний менеджмент (управління проєктами). Освітній Хаб міста Києва: <https://eduhub.in.ua/about>
23. Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України (Кабінет міністрів України): <https://www.kmu.gov.ua>
24. Херсонська обласна державна адміністрація: <https://khoda.gov.ua>