

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового
інституту міжнародних відносин ім.
Б.Д. Гаврилишина

Людмила ГАВРИЛЮК-ЄНСЕН
«29» 08 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної
роботи

Віктор ОСТРОВЕРХОВ
«29» 08 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового
інституту новітніх освітніх технологій
Святослав ПИТЕЛЬ

«29» 08 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни

**«HR-технології в готельно-ресторанному та
туристичному бізнесі»**

Ступінь вищої освіти – Бакалавр

Галузь знань – 24 Сфера обслуговування

Спеціальність – 242 Туризм і рекреація

Освітньо-професійна програма – Туризм

Кафедра міжнародного туризму і готельного бізнесу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практичні (год.)	ІРС, год.	Тренінг, год.	Самостійна робота студ., год.	Разом, год.	Залік (семестр)	Екзамен (семестр)
Денна	4	8	24	24	3	6	93	150	8	-
Заочна	4	8	8	4	-	-	138	150	8	-

ТЕРНОПІЛЬ
2025

Робочу програму склала:
канд. екон. наук, доцент кафедри міжнародного туризму і готельного
бізнесу Наталія ФАЛОВИЧ

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри міжнародного туризму
і готельного бізнесу, протокол № 1 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри
к. е. наук, доцент



Оксана ГУГУЛ

Гарант ОП



Володимир МАЗУР

**СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»**

1. Опис дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»

Дисципліна – HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі	Галузь знань, спеціальність, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 5	Галузь знань – 24 Сфера послуг	Дисципліна з вибіркового циклу Мова навчання -Українська
Кількість залікових модулів - 4	Спеціальності – 242 Туризм і рекреація Освітньо-професійна програма Туризм	Рік підготовки: денна – 4 заочна - 4 Семестр: денна –8 заочна -8
Кількість змістових модулів - 2	Ступінь вищої освіти –бакалавр	Лекції: Денна - 24 год; Заочна - 8 год. Практичні заняття: Денна - 24 год; Заочна – 4 год.
Загальна кількість годин - 150		Самостійна робота: Денна - 93 год Заочна - 138 год. Індивідуальна робота Денна– 3 год. Заочна- - Тренінг: Денна- 6 Заочна- -
Тижневих годин: денна –18 год., аудиторних– 4 год.		Вид підсумкового контролю: Денна– залік Заочна- залік

2. Мета та завдання дисципліни

«HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»

2.1. Мета вивчення дисципліни

Метою навчальної дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі» є формування в студентів спеціальності ІЗ «Готельно-ресторанна справа» комплексних знань, умінь та навичок щодо ефективного використання сучасних HR-технологій для управління персоналом у сфері готельно-ресторанного та туристичного бізнесу, з метою підвищення якості обслуговування, операційної ефективності та конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності.

2.2. Завдання вивчення дисципліни

Завдання дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі» полягає у формуванні системного розуміння сучасних інструментів управління персоналом та практичних навичок їх застосування в індустрії гостинності. Курс спрямований на опанування студентами цифрових рішень для автоматизації кадрових процесів, аналітики персоналу та підвищення ефективності роботи з людьми в умовах динамічного сезонного бізнесу. Важливим аспектом є розвиток вмінь щодо використання хмарних систем, штучного інтелекту для підбору кадрів, гейміфікації для навчання та мотивації, а також інструментів для побудови корпоративної культури у розподілених командах. У результаті студенти навчатимуться комплексно оцінювати вплив HR-технологій на якість обслуговування, операційну ефективність і конкурентоспроможність підприємств, а також зможуть адаптувати інноваційні кадрові рішення до специфіки готельно-ресторанної та туристичної галузі.

3. Програма навчальної дисципліни

«HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»

Змістовий модуль 1. Методологічні засади організації управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.

Тема 1. Методологічні аспекти управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі

1. Управління персоналом як навчальна дисципліна.
2. Мета, завдання, предмет, об'єкт навчальної дисципліни. Взаємозв'язки дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі» з іншими навчальними дисциплінами.
3. Ключові поняття управління персоналом: управління (менеджмент), персонал, готельно-ресторанний та туристичний бізнес.
4. Персонал підприємства та його структура. Основні кількісні та якісні характеристики персоналу.
5. Суть управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.

Література: 6, 8, 9, 11, 16

Тема 2. Стратегія та політика управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі

1. Поняття і значення сучасної кадрової політики підприємств. Об'єкти та суб'єкти кадрової політики.

2. Типи кадрової політики.
3. Система принципів кадрової політики.
4. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на формування кадрової політики в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі

Література: 8, 9, 11

Тема 3. Ресурсне забезпечення управління персоналом

1. Нормативно-правове забезпечення системи управління персоналом:
 - нормативні акти;
 - ненормативні акти;
 - локальні акти.
2. Нормативно-методичне забезпечення управління персоналом:
3. Документи внутрішнього використання, що регламентують виконання функцій з управління персоналом:
 - колективний договір (угода);
 - положення з формування кадрового резерву в організації;
 - положення з організації адаптації працівників;
 - рекомендації з організації підбору і відбору персоналу;
 - положення з врегулювання взаємовідносин в колективі;
 - положення з оплати і стимулювання праці;
 - інструкція з дотримання правил техніки безпеки і т. д.
4. Кадрове забезпечення системи управління персоналом. Кількісний та якісний склад працівників кадрової служби.
5. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом автотранспортного підприємства.
6. Технічне забезпечення системи управління персоналом.

Література: 6, 7, 10, 13

Тема 4. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом

1. Знання керівниками основ психології управління – необхідна передумова ефективного керування спільною діяльністю підприємства.
2. Типи керівників у практиці вітчизняних ділових стосунків.
3. Успіх керівництва, залежність його від стилю керівництва.
4. Якості і риси керівника, що досягає успіху.
5. Ознаки сприятливого (позитивного) психологічного клімату.
6. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Література: 7, 8, 9, 11, 16

Тема 5 Кадрове діловодство в системі управління персоналом

1. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Склад кадрової документації та її призначення.
2. Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів.
3. Призначення, порядок оформлення, ведення, використання та зберігання особових справ працівників.
4. Перелік документів особового складу.
5. Комп'ютеризація кадрового діловодства.
6. Призначення та ведення штатно-посадової книги.
7. Призначення та ведення алфавітної книги.

Література: 7, 8, 10, 15

Тема 6. Планування та прогнозування роботи з персоналом.

1. Суть, мета і завдання кадрового планування.

2. Основні види кадрового планування.
3. Склад інформації, необхідної для виконання розрахунків поточної і прогнозованої потреби в кадрах.
4. Методи визначення потреби підприємства в кадрах певних професійно-кваліфікаційних груп.
5. Зовнішні та внутрішні чинники маркетингу персоналу.
6. Прогнозування в управлінні персоналом і його основні завдання.

Література: 10,11, 12

Змістовний модуль 2. Реалізація функцій управління персоналом у готельно-ресторанному та туристичному бізнесі в сучасних умовах

Тема 7. Кадрова служба в системі управління персоналом

1. Кадрова служба як засіб реалізації кадрової політики
2. Функції та завдання кадрової служби підприємства
3. Права обов'язки і відповідальність керівника кадрової служби
4. HR-менеджер основа кадрового потенціалу організації.

Література: 10,11, 12

Тема 8. Розвиток персоналу

1. Розвиток персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств готельно-ресторанного та туристичного бізнесу.
2. Інвестування у розвиток персоналу.
3. Організація системи навчання персоналу.
4. Форми і методи професійного навчання працівників.
5. Система безперервного навчання кадрів.
6. Зарубіжний досвід перепідготовки та підвищення кваліфікації.
7. Види професійного навчання робітників на виробництві.

Література: 7,11, 13

Тема 9. Оцінювання персоналу

1. Роль кадрової служби при традиційних методах оцінки персоналу.
2. Цілі та функції оцінювання персоналу в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі
3. Основні складові оцінки персоналу та його особливості в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі
4. Оцінка спеціалістів та її особливості. Атестація керівників і спеціалістів, організація її проведення, роль в оцінці персоналу.
5. Assessment Center як метод оцінки компетенцій персоналу

Література: 6, 7, 8, 9, 11

Тема 10. Регулювання трудової діяльності персоналу

1. Завдання регулювання трудової діяльності працівників підприємства.
2. Створення умов для ефективної діяльності персоналу.
3. Регламентування посадових обов'язків працівників підприємства.
4. Регламентування діяльності структурних підрозділів в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.
5. Регламентування діяльності посадових осіб в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.
6. Правила поведінки й дисциплінарні процедури працівників.
7. Методи управління персоналом.

Література: 4, 5, 8, 15

Тема 11. Соціальне партнерство в організації

1. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників.
2. Соціальні партнери в організації: роботодавець, наймані працівники та їх об'єднання, спільність та розбіжність їх інтересів.
3. Колективний договір як головний засіб зміцнення соціального партнерства.
4. Сторони та предмет колективного договору.
5. Зміст колективного договору.
6. Порядок підготовки й укладання колективного договору.
7. Контроль за виконанням колективного договору.
8. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Література: 5, 14, 15

Тема 12. Створення сприятливих умов праці

1. Поняття умов праці в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.
2. Соціально-економічні, техніко-організаційні та природні чинники умов праці, їх вплив на здоров'я, працездатність людини, продуктивність праці та інші економічні показники.
3. Санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні та технічні елементи умов праці.
4. Державне регулювання умов праці. Закон України „Про охорону праці”.
5. Гігієнічна класифікація умов праці. Оптимальні, допустимі, шкідливі, небезпечні умови праці.
6. Основні напрями поліпшення умов праці на виробництві.
7. Економічні та соціальні показники оцінювання ефективності заходів з удосконалення умов праці.

Література: 8, 9, 11, 16

4. Структура навчальної дисципліни

«HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»

	Кількість годин					
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Індивідуальна робота	Тренінг	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1 Методологічні засади організації управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.						
Тема 1. Методологічні аспекти управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі	2	2	10			Поточне опитування
Тема 2. Стратегія та політика управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.	2	2	10			

Тема 3. Ресурсне забезпечення управління персоналом.	2	2	10		3	Тестування
Тема 4. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	2	2	10			
Тема 5. Кадрове діловодство в системі управління персоналом	2	2	2			
Тема 6. Планування та прогнозування роботи з персоналом.	2	2	3			
Змістовний модуль 2. Реалізація функцій управління персоналом у готельно-ресторанному та туристичному бізнесі в сучасних умовах						
Тема 7. Кадрова служба в системі управління персоналом	2	2	5	3	3	Поточне опитування Тестування
Тема 8. Розвиток персоналу.	2	2	10			
Тема 9. Оцінювання персоналу	2	2	10			
Тема 10. Регулювання трудової діяльності персоналу	2	2	9			
Тема 11. Соціальне партнерство в організації.	2	2	2			
Тема 12. Створення сприятливих умов праці	2	2	3			
Всього 150 год з них:	24	24	93	3	6	

Заочна форма

	Кількість годин		
	Лекції	Практичні	СРС
Тема 1. Методологічні аспекти управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі	2	-	20
Тема 2. Стратегія та політика управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.	-	-	20
Тема 3. Ресурсне забезпечення управління персоналом.	-	-	10
Тема 4. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	-	-	10
Тема 5. Кадрове діловодство в системі управління персоналом	2	2	10
Тема 6. Планування та прогнозування роботи з персоналом.			
Тема 7. Кадрова служба в системі управління персоналом	2	-	10
Тема 8. Розвиток персоналу.	-	-	10
Тема 9. Оцінювання персоналу	-	-	10
Тема 10. Регулювання трудової діяльності персоналу	-	-	18
Тема 11. Соціальне партнерство в організації.	2	2	20
Тема 12. Створення сприятливих умов праці			
Всього 150 год з них:	8	4	138

5. Тематика практичних занять

Практичне заняття 1.

Тема: Методологічні аспекти управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі

Мета: З'ясувати суть управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі, визначити ключові поняття управління персоналом: управління (менеджмент), персонал.

Питання для обговорення:

1. Управління персоналом як навчальна дисципліна.
2. Мета, завдання, предмет, об'єкт навчальної дисципліни. Взаємозв'язки дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі» з іншими навчальними дисциплінами.
3. Ключові поняття управління персоналом: управління (менеджмент), персонал.
4. Персонал підприємства та його структура. Основні кількісні та якісні характеристики персоналу.
5. Сутність управління персоналом в сфері автомобільного транспорту.

Література: 6, 8, 9, 11, 16

Практичне заняття 2.

Тема: Стратегія та політика управління персоналом в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.

Мета: Визначити зовнішні та внутрішні чинники впливу на формування кадрової політики підприємства.

Питання для обговорення:

1. Поняття і значення сучасної кадрової політики підприємств. Об'єкти та суб'єкти кадрової політики.
2. Типи кадрової політики.
3. Система принципів кадрової політики.
4. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на формування кадрової політики підприємства.

Література: 8, 9, 11

Практичне заняття 3.

Тема: Ресурсне забезпечення управління персоналом.

Мета: Опрацювати документи внутрішнього використання, що регламентують виконання функцій з управління персоналом.

Питання для обговорення:

1. Нормативно-правове забезпечення системи управління персоналом:
 - нормативні акти;
 - ненормативні акти;
 - локальні акти.
2. Нормативно-методичне забезпечення управління персоналом:
3. Документи внутрішнього використання, що регламентують виконання функцій з управління персоналом:
 - а. колективний договір (угода);
 - б. положення з формування кадрового резерву в організації;
 - с. положення з організації адаптації працівників;
 - д. рекомендації з організації підбору і відбору персоналу;
 - е. положення з врегулювання взаємовідносин в колективі;

- f. положення з оплати і стимулювання праці;
- g. інструкція з дотримання правил техніки безпеки і т. д.
- 4. Кадрове забезпечення системи управління персоналом. Кількісний та якісний склад працівників кадрової служби.
- 5. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом підприємства.
- 6. Технічне забезпечення системи управління персоналом.

Література: 6, 7, 10, 13

Практичне заняття 4.

Тема: Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.

Мета: З'ясувати ознаки сприятливого (позитивного) психологічного клімату. Типи керівників у практиці вітчизняних ділових стосунків

Питання для обговорення:

1. Знання керівниками основ психології управління – необхідна передумова ефективного керування спільною діяльністю підприємства.
1. Типи керівників у практиці вітчизняних ділових стосунків.
2. Успіх керівництва, залежність його від стилю керівництва.
3. Якості і риси керівника, що досягає успіху.
4. Ознаки сприятливого (позитивного) психологічного клімату.
5. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Література: 7, 8, 9, 11, 16

Практичне заняття 5.

Тема: Кадрове діловодство в системі управління персоналом.

Мета: Ознайомлення з номенклатурою справ з кадрового діловодства. Призначення, порядок оформлення, ведення, використання та зберігання особових справ працівників.

Питання для обговорення:

1. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Склад кадрової документації та її призначення.
2. Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів.
3. Призначення, порядок оформлення, ведення, використання та зберігання особових справ працівників.
4. Перелік документів особового складу.
5. Комп'ютеризація кадрового діловодства.
6. Призначення та ведення штатно-посадової книги.
7. Призначення та ведення алфавітної книги.

Література: 7, 8, 10, 15

Практичне заняття 6.

Тема: Планування та прогнозування роботи з персоналом.

Мета: Визначити основні види кадрового планування. Склад інформації, необхідної для виконання розрахунків поточної і прогнозної потреби в кадрах.

Питання для обговорення:

1. Суть, мета і завдання кадрового планування.
2. Основні види кадрового планування.
3. Склад інформації, необхідної для виконання розрахунків поточної і прогнозної потреби в кадрах.
4. Методи визначення потреби підприємства в кадрах певних професійно-кваліфікаційних груп.

5. Зовнішні та внутрішні чинники маркетингу персоналу.
6. Прогнозування в управлінні персоналом і його основні завдання.

Література: 10,11, 12

Практичне заняття 7.

Тема: Кадрова служба в системі управління персоналом.

Мета: Вивчити основні види кадрового планування. Склад інформації, необхідної для виконання розрахунків поточної і прогнозованої потреби в кадрах.

Питання для обговорення:

1. Кадрова служба як засіб реалізації кадрової політики
2. Функції та завдання кадрової служби підприємства
3. Права обов'язки і відповідальність керівника кадрової служби
4. HR-менеджер основа кадрового потенціалу організації.

Література: 10,11, 12

Практичне заняття 8.

Тема: Розвиток персоналу.

Мета: Визначити форми і методи професійного навчання працівників. Система безперервного навчання кадрів. Зарубіжний досвід перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Питання для обговорення:

1. Розвиток персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства
2. Інвестування у розвиток персоналу.
3. Організація системи навчання персоналу.
4. Форми і методи професійного навчання працівників.
5. Система безперервного навчання кадрів.
6. Зарубіжний досвід перепідготовки та підвищення кваліфікації.
7. Види професійного навчання робітників на виробництві.

Література: 7,11, 13

Практичне заняття 9.

Тема: Оцінювання персоналу.

Мета: З'ясувати роль кадрової служби при традиційних методах оцінки персоналу.

Цілі та функції оцінювання персоналу підприємства.

Питання для обговорення:

6. Роль кадрової служби при традиційних методах оцінки персоналу.
7. Цілі та функції оцінювання персоналу в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.
8. Основні складові оцінки персоналу та його особливості в сфері готельно-ресторанного та туристичного бізнесу.
9. Оцінка спеціалістів та її особливості. Атестація керівників і спеціалістів, організація її проведення, роль в оцінці персоналу.
10. Assessment Center як метод оцінки компетенцій персоналу

Література: 6, 7, 8, 9, 11

Практичне заняття 10.

Тема: Регулювання трудової діяльності персоналу.

Мета: Засвоїти завдання регулювання трудової діяльності працівників підприємства. Регламентування посадових обов'язків працівників підприємства. Регламентування діяльності структурних підрозділів

автотранспортного підприємства.

Питання для обговорення:

1. Завдання регулювання трудової діяльності працівників підприємства.
2. Створення умов для ефективної діяльності персоналу.
3. Регламентування посадових обов'язків працівників підприємства.
4. Регламентування діяльності структурних підрозділів готельно-ресторанного та туристичного бізнесу.
5. Регламентування діяльності посадових осіб підприємства.
6. Правила поведінки й дисциплінарні процедури працівників.
7. Методи управління персоналом.

Література: 4, 5, 8, 15

Практичне заняття 11.

Тема: Соціальне партнерство в організації.

Мета: Вивчити сторони та предмет колективного договору. Зміст колективного договору. Порядок підготовки й укладання колективного договору.

Питання для обговорення:

1. Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників.
2. Соціальні партнери в організації: роботодавець, наймані працівники та їх об'єднання, спільність та розбіжність їх інтересів.
3. Колективний договір як головний засіб зміцнення соціального партнерства.
4. Сторони та предмет колективного договору.
5. Зміст колективного договору.
6. Порядок підготовки й укладання колективного договору.
7. Контроль за виконанням колективного договору.
8. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Література: 5, 14, 15

Практичне заняття 12

Тема: Створення сприятливих умов праці.

Мета: Визначити поняття умов праці в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.

Питання для обговорення:

1. Поняття умов праці в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі.
2. Соціально-економічні, техніко-організаційні та природні чинники умов праці, їх вплив на здоров'я, працездатність людини, продуктивність праці та інші економічні показники.
3. Санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні та технічні елементи умов праці.
4. Державне регулювання умов праці. Закон України „Про охорону праці”.
5. Гігієнічна класифікація умов праці. Оптимальні, допустимі, шкідливі, небезпечні умови праці.
6. Основні напрями поліпшення умов праці на виробництві.
7. Економічні та соціальні показники оцінювання ефективності заходів з удосконалення умов праці.

Література: 8, 9, 11, 16

6. Самостійна робота студентів

Самостійна робота як основна форма засвоєння студентом навчального матеріалу в час, вільний від обов'язкових занять та без участі викладача, передбачає особистісно-орієнтовану організацію самоосвіти студента. Самостійна робота забезпечується необхідними навчально-методичними засобами: підручниками, навчальними посібниками, конспектами лекцій, навчально-методичними розробками для самостійного вивчення дисципліни, електронно-обчислювальною технікою, періодичними виданнями, засобами самоконтролю (тести, задачі, ділові ситуації, питання для самоконтролю).

Студенти мають можливість самостійно опрацьовувати навчальний матеріал у бібліотеці, навчальних кабінетах і комп'ютерних класах з використанням Інтернет, а також у домашніх умовах (при отриманні відповідного пакету навчально-методичної літератури).

Діагностика якості самостійної роботи здійснюється викладачем при оцінюванні змістових модулів та на основі підсумкового контролю залікового модуля.

Перелік питань для самостійного опрацювання з дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»:

1. Управління людськими ресурсами в умовах переходу до «нової економіки – економіки знань».
2. Управління персоналом як складова частина менеджменту підприємства. Сутність і завдання управління персоналом.
3. Персонал в сучасній організації.
4. Механізм реалізації стратегії та політики управління персоналом.
5. Етапи проектування кадрової політики підприємства
6. Кадрова стратегія, її форми та види. Інструменти реалізації кадрової стратегії організації.
7. Вплив стилю керівництва на кадрову політику.
8. Застосування системного підходу до управління персоналом.
9. Положення, що регламентують діяльність структурних ланок організації.
10. Особливості технологічного процесу обробки інформації з кадрових питань.
11. Стан правового забезпечення кадрового управління.
12. Інформаційний управління персоналом.
13. Використання комп'ютерних систем і технологій в управлінні персоналом.
14. Психологічна служба організації, її завдання.
15. Основні психологічні характеристики, притаманні керівникам у посткомуністичних країнах Європи.
16. Характер і причини ділових конфліктів на вітчизняних підприємствах, в установах, організаціях.
17. Керівництво персоналом як різновид влади.

18. Роль комунікацій в управлінні персоналом.
19. Психологічна сумісність працівників в організаціях Соціальна відповідальність та етичні засади відносин в колективі.
20. Управління мобільністю кадрів на підприємстві.
21. Внутрізаводський рух кадрів як складова частина кадрової політики: поняття, аналіз, регулювання.
22. Основні процеси руху персоналу на підприємстві.
23. Особливості ділової кар'єри жінки–керівника.
24. Типи переміщень керівників. Сутність, значення та організація планування трудової кар'єри працівника.
25. Трудова та ділова кар'єра працівника в організації.
26. Поняття кар'єрограми, методи її побудови.
27. Розробка заходів з регулювання плинності персоналу організації.

7. Тренінг з дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»:

Метою тренінгу з навчальної дисципліни є формування у студентів практичних, професійних та особистісних компетентностей, котрі забезпечує вивчення даної дисципліни.

Тренінг спрямований на вирішення таких завдань: ознайомлення зі методами застосування засвоєння теоретичних знань і вироблених умінь; формування навичок практичної реалізації теоретичного навчання; з'ясування проблемних питань; підготовка до підсумкового модульного контролю.

Кожна частина тренінгу має своє змістовне наповнення, що впорядковується відповідно до певних правил: подання нової інформації та її обґрунтування відповідно до цілей тренінгу; аналіз складових наданої інформації, виділення проблеми, характеристика її впливу на поточну або майбутню діяльність; пошуки шляхів вирішення проблеми, покращення чи модернізації діяльності; аналіз запропонованих рішень та вироблення пропозицій щодо їх втілення; аналіз суб'єктивних вражень учасників та їх бачення ефективності отриманих результатів.

Порядок проведення тренінгу

1. **Вступна частина** проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття.

2. **Організаційна частина** полягає у створенні робочого настрою у колективі студентів, визначенні правил проведення тренінгового заняття. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді таблиць, бланків документів.

3. **Практична частина** реалізовується шляхом виконання завдань у групах студентів у кількості 3-5 осіб з певних проблемних питань теми тренінгового заняття.

4. **Підведення підсумків.** Обговорюється результати виконаних завдань у групах. Обмін думками з питань, які виносились на тренінгові

заняття.

Тематика тренінгу:

Світові стандарти діяльності персоналу.

Завдання тренінгу:

1. Технологія обслуговування.
2. Стандарт зовнішнього вигляду співробітників
3. Стандарти поведінки обслуговуючого персоналу.
4. Правила і стандарти спілкування персоналу з клієнтами.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «**HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі**» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- командні проекти;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- оцінювання результатів самостійної роботи та завдань тренінгу;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «**HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі**» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	20%	20%	5%	15%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2	Тренінги	Самостійна робота
Оцінка за даний модуль визначається як середнє арифметичне за роботу на практичних заняттях	Підсумкова письмова робота за темами	Оцінка за даний модуль визначається як середнє арифметичне за роботу на практичних заняттях	Підсумкова письмова робота за темами	Визначається як середнє арифметичне за виконання завдань тренінгу.	Визначається як середнє арифметичне за виконання завдань самостійної роботи.

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

10. Інструменти, програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№	Найменування	Номер теми
1.	Електронний варіант методичних вказівок з дисципліни «HR-технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі»	1-12
2.	Електронний варіант лекцій	1-12
3.	Індивідуальні завдання для самостійного виконання (електронний варіант)	1-12
4.	Система moodle.wunu.edu.ua	1-12

За окремими формами контролю знань студентів з дисципліни застосовуються критерії оцінювання, подані в таблиці

Таблиця

	Форми контролю/критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
		Відмінно (90-100)	Добре (75-89)	Задовільно (60-74)	Незадовільно (до 60)
1	УСНЕ ОПИТУВАННЯ				
	Повнота відповіді	повна	повна	не повна	часткова, відсутня
	Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
	Системність та логіка викладення матеріалу	систематизоване, логічне	логічне	відсутня	відсутня
	Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовуються при відповіді	достатній, використовуються при відповіді	належний, частково використовуються при відповіді	відсутній
	Уміння узагальнювати викладений матеріал	обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність висновків
2	РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ, ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ				
	Знання методики розв'язання	глибокі	належні	недостатні	відсутні

	Володіння алгоритмом розв'язку	володіє	володіє	частково володіє	не володіє
	Самостійність розв'язку	Самостійність розрахунків	недостатня самостійність розрахунків	здійснення розрахунків допомогою викладача	відсутня самостійність розрахунків
	Правильність і повнота розрахунків	правильні і повні	правильні неповні	частково правильні, неповні	неправильні неповні
	Наявність узагальнених висновків	наявні, обгрунтовані	наявні	наявні	відсутні
3	ПРОГРАМОВАНІЙ КОНТРОЛЬ (ТЕСТУВАННЯ)				
	Правильність і повнота відповіді	повна, правильна	повна, частково неправильна	неповна, частково правильна	неповна, неправильна
	Чіткість відповіді (наявність чи відсутність виправлень)	чітка без виправлень	наявність незначних виправлень	наявність виправлень	не чітка
	Наявність помилок	відсутні	наявність незначних помилок	значні помилки	значні помилки
	Відповідність оформлення есе згідно вимог	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

Рекомендовані джерела інформації

1. Аграмакова Н. В., Литовченко І. В. Сутність компенсаційного пакету як інструменту управління соціально відповідальним підприємством. Економічні проблеми сталого розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О. Ф. (Суми, 11–12 травня 2016 р.). Том 1. 2016. С. 266–267.
2. Гавриш О. А., Гавриш Ю. О. Вплив ефективної системи мотивації на
3. підвищення конкурентоспроможності підприємства. Бізнес Інформ. 2021. №7. С. 247–252.
<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-247-252>
4. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С. А., Островерхов В., Коцур А., Хлиповка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. Економічний аналіз. том.34 №4.2024. С. 213-238.
5. Жигалкевич Ж. М, Нечитайло М.І. Система мотивації праці персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Ефективна економіка. [електронне наукове фахове видання]. 2021.
http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/3.pdf
6. Закон України «Про оплату праці» URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Кодекс законів про працю України URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Корольков В.В., Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. Ефективна економіка [електронне наукове фахове видання]. 2020.

http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2020/71.pdf

9. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf
10. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудових відносин. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. 25–26 квіт. 2017 р. К.: КНЕУ, 2017. С. 77–80
11. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України [наук. журнал]. Вип. 25. Тернопіль: Економічна думка, 2020. С. 140–146.
12. Прохоровська С., Островерхов В., Запорожан Л. Винагорода за працю в мотивації персоналу. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2018. №22. С. 92–97.
13. Л. Ю., Татарінова К. С. Розробка ефективного мотиваційного механізму діяльності підприємства. Молодий вчений. 2019. Т. 65. №. 1(65). С. 238–241.
<https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-54>
14. Сукрушева Г. О. Адаптація зарубіжного досвіду моделей мотивації як ефективного інструменту управління персоналом організації в сучасних умовах. Економіка та суспільство Випуск 35. 2021.
<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1126>
15. Тищенко А.С., Чупріна М.О. Практичні аспекти здійснення ефективної мотивації персоналу в умовах ведення сучасного бізнесу. Актуальні проблеми економіки і управління: Зб. наук. праць. К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського Вип. 14. 2020.
<http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/190481>
16. Щербак В. Г., Коваленко М. Ю. Мотивація персоналу в сучасних умовах підприємництва в Україні. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки. 2018. № 3. С. 99–112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknutden_2018_3_11.
17. 26. Andriani S., Kesumawati N., Kristiawan M. The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. International Journal of Scientific & Technology Research. 2018. Т. 7. №. 7. С. 19–29.
https://www.researchgate.net/publication/326646177_The_Influence_of_The_Transformational
18. Leadership_and_Work_Motivation_on_Teachers_Performance Bruno, Bruna & Faggini, Marisa & Anna, Parziale. (2024). Motivation, Incentives and Performance: An Interdisciplinary Review. International Journal of Business and Management. 12. 29–29..
https://www.researchgate.net/publication/321232819_Motivation_Incentives_and_Performance
19. Marin V, Bini. (2024). Analytics of Personal Motivation on Acquiring Skills for Workforce with reference to skill development Programmes. Journal of Informatics Education and Research. URL:

https://www.researchgate.net/publication/379350894_Analytics_of_Personal_Motivation_on_Ac

20. Rahma, Wakabi & Balikuddembe, Nasser. (2024). Employee Motivation: Recognition, Salary, Organizational Climate and Staff Performance in Selected Public and Private Universities in Uganda. International Journal For Multidisciplinary Research. Volume 6.10.36948/ijfmr.2024.v06i04.25099. URL:

https://www.researchgate.net/publication/382742936_Employee_Motivation_Recognition_Salar

21. Rudzewicz, Adam. (2024). Stress at Work and Employee Motivation. Olsztyn Economic Journal. 19. 123-135. 10.31648/oj.10683. URL:

https://www.researchgate.net/publication/388289647_Stress_at_Work_and_Employee_Motivati