



## СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR менеджмент готелів і ресторанів»

Ступінь вищої освіти - Магістр  
Спеціальність 242 «Туризм і рекреація»  
Освітня програма «Міжнародний туристичний бізнес»  
Рік навчання 1й, семестр 2  
Форма навчання денна/заочна  
Кількість кредитів ЄКТС 4  
Мова викладання українська

Лектор навчальної  
дисципліни  
Контактна інформація  
лектора (e-mail)  
URL ЕНК на  
навчальному порталі  
НУБіП України

К.е.н., ст. наук. співроб. Самсонова Вікторія Володимирівна

067 915 84 94  
samsonova\_v@nubip.edu.ua

<https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907>

### ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(до 1000 друкованих знаків)

**Метою дисципліни «HR менеджмент готелів і ресторанів»** є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом готелів і ресторанів, в т.ч. на міжнародному рівні, 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 на міжнародному рівні 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 міжнародні та вітчизняні 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 та світі.

#### Компетентності навчальної дисципліни:

*Інтегральна компетентність (ІК):* здатність ставити та успішно вирішувати на достатньому професійному рівні науково-дослідницькі та практичні завдання, узагальнювати практику міжнародного туристичного бізнесу і рекреації, прогнозувати напрями їх розвитку, і вирішувати професійні проблеми та практичні завдання міжнародної туристичної діяльності у процесі роботи та/або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій, зокрема для розвитку туристичного продукту сільських дестинацій та представлення його на міжнародному рівні.

*Загальні компетентності (ЗК):*

**ЗК2.** Здатність вести професійну діяльність у міжнародному та вітчизняному середовищі.

Спеціальні(фахові, предметні) компетенції (СК):

**СК4.** Здатність організувати діяльність та співпрацю суб'єктів регіонального, національного та міжнародного туристичних ринків на засадах сталого розвитку з урахуванням світового досвіду.

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

**ПРН 7.** Організувати співпрацю зі стейкхолдерами, формувати механізми взаємодії суб'єктів туристичного ринку з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.

### СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

| Тема  | Години<br>(лекції/лабораторні,<br>практичні,<br>семінарські) | Результати навчання   | Завдання  | Оцінювання |
|---|--|---|---|------------|
| <b>3 семестр</b>                                      |  |   |   |            |
| <b>Модуль 1</b>                                       |  |   |   |            |
| <b>Тема1</b><br>Людські ресурси як об'єкт менеджменту | 3/3  | Знати сучасний стан теорії управління персоналом, специфіку міжнародного HR-менеджменту та його зв'язок з іншими сферами практичної діяльності.<br>Розуміти основні характеристики персоналу міжнародних готелів і ресторанів.<br>Вміти орієнтуватися у програмному матеріалі дисципліни, усвідомлено працювати з першоджерелами.<br>Застосовувати отримані знання у процесі здійснення професійної діяльності. | Здача практичної роботи.<br><a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання самостійної роботи. | 50         |
| <b>Тема 2</b><br>Методологія менеджменту персоналу    | 3/3  | Знати основні методи, принципи та стилі управління персоналом.<br>Розуміти основні положення міжнародного HR-менеджменту.<br>Вміти застосовувати отримані знання у процесі здійснення міжнародного HR-менеджменту.<br>Застосовувати технології прийняття управлінських рішень в управлінні персоналом;<br>Застосовувати системний підхід до міжнародного менеджменту персоналу.                                 | Здача практичної роботи.<br><a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання самостійної роботи. | 50         |
| <b>Модуль 2</b>                                       |  |   |   |            |
| <b>Тема 3</b><br>Планування й                         | 3/3  | Знати основні поняття кадрового планування.   | Здача практичної роботи.  | 40         |

|  |     |   |   |    |
|--|-----|---|---|----|
| формування людських ресурсів сфери гостинності і туризму   |     | Розрізнити поняття маркетингу персоналу та його функції.<br>Застосовувати різні види планування людських ресурсів.<br>Вміти кваліфіковано визначати фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі.   | <a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання самостійної роботи.                             |    |
| <b>Тема 4</b><br>Організація підбору та відбору персоналу  | 3/3 | Знати зміст процесу набору та наймання працівників.<br>Розуміти методи та форми міжнародної професійної орієнтації.<br>Аналізувати моделі та методи відбору працівників у світі.<br>Розрізнити види трудової адаптації.<br>Вміти скласти професіограми.<br>Застосовувати сучасні форми та прийоми профорієнтації.<br>Застосовувати сучасні процедури найму персоналу.<br>Використовувати норми трудової адаптації, інструктажу, наставництва. | Здача практичної роботи.<br><a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання самостійної роботи. | 30 |
| <b>Тема 5</b><br>Управління розвитком і рухом персоналу сфери гостинності і туризму                        | 3/3 | Розуміти світові та вітчизняні техніки виявлення та аналізу потреб персоналу.<br>Знати поняття про трудову кар'єру.<br>Розрізнити особливості підготовки кадрового резерву.<br>Вміти виявляти та аналізувати потреби персоналу.<br>Вміти планувати та управляти службовою кар'єрою працівників.<br>Вміти аналізувати потреби та оцінювати план розвитку персоналу.  | Здача практичної роботи.<br><a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання самостійної роботи. | 30 |
| <b>Модуль 3</b>  |     |   |   |    |
| <b>Тема 6</b><br>Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 3/3 | Розуміти поняття та значення кадрової політики в готелях і ресторанах.<br>Розрізнити етапи проектування кадрової політики в готелях і ресторанах;<br>Знати моделі управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах.<br>Вміти визначати фактори, що впливають на формування   | Здача практичної роботи.<br><a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання самостійної роботи. | 50 |

|  |     |   |   |            |
|--|-----|---|---|------------|
|  |     | кадрової політики.<br>Застосовувати<br>взаємопов'язано стратегії<br>розвитку організації, HR-<br>стратегії та кадрової політики.  |   |            |
| <b>Тема 7</b><br>Ефективність<br>управління<br>людськими<br>ресурсами в<br>сфері<br>гостинності і<br>туризму | 2/2 | Знати основні методики<br>управління ефективністю.<br>Розуміти критерії<br>ефективності управління<br>персоналом.<br>Розрізнити методи оцінювання<br>ефективності результатів<br>роботи персоналу.<br>Вміти організувати процеси<br>управління персоналом.<br>Застосовувати системно<br>економічні, соціальні та<br>організаційні показники<br>управління персоналом.<br>Проводити кадровий аудит та<br>кадрове консультування. | Здача практичної<br>роботи.<br><a href="https://elearn.nubip.edu.ua/enrol/index.php?id=3907">https://elearn.nubip.edu.<br/>ua/enrol/index.php?id=3<br/>907</a><br>Написання тестів.<br>Виконання<br>самостійної роботи. | 50         |
| <b>Всього за 1 семестр</b>   |     |   |   | <b>70</b>  |
| <b>Екзамен</b>   |     |   |   | <b>3</b>   |
| <b>Всього за курс</b>  |     |   |   | <b>120</b> |

### ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

|   |  |
|---|--|
| <b>Політика щодо<br/>дедлайнів та<br/>перескладання:</b>  | Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).   |
| <b>Політика щодо<br/>академічної<br/>добросовісності:</b> | Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Самостійні роботи, де передбачається написання теоретичного матеріалу, повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу |
| <b>Політика щодо<br/>відвідування:</b>                    | Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально (в он-лайн формі за погодженням із дирекцією ННІ)  |

### ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

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

### РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
2. 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.

3. 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.
4. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
5. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
6. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
7. 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.
8. Балабанова, Л. В. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2019 . 468 с.
9. Деніел Канеман: «Прийняття рішень у невизначеності» Харків: Видавництво: «Гуманітарний Центр», 2021. 540 с.
10. Гавкалова. Н.Л., Болотова О.О. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 251 с.
11. <http://www.management.com.ua/hrm/> - вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
12. <http://www.hrliga.com/index.php> - спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Менеджер по персоналу».