

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1 Арк 14 / 1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
бізнесу та сфери обслуговування
(назва факультету)



27 серпня 2024 р., протокол № 8

Голова Вченої ради

Галина ТАРАСЮК

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR-МЕНЕДЖМЕНТ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ»

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр»
спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»
освітньо-професійна програма «Готельно-ресторанна справа»
факультет бізнесу та сфери обслуговування
(назва факультету)
кафедра туризму та готельно-ресторанної справи
(назва кафедри)

Схвалено на засіданні
кафедри туризму та готельно-ресторанної справи
(назва кафедри)

26 серпня 2024 р.,
протокол № 9

Завідувач кафедри

Альона КЛИМЧУК

Гарант освітньо-професійної
програми

Альона КЛИМЧУК

Розробник: д.е.н., професор кафедри туризму та готельно-ресторанної справи
Оксана ОЛІЙНИК, старший викладач Людмила ГОРШКОВА

Житомир
2024 – 2025 н.р.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	<i>Випуск _1</i>	<i>Зміни 0</i>	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 14 / 2</i>

Робоча програма навчальної дисципліни «HR - менеджмент сфери гостинності» для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр» спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа» освітньо-професійна програма «Готельно-ресторанна справа» затверджена Вченою радою факультету бізнесу та сери обслуговування від 27 серпня 2024 р., протокол № 8.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i> Арк <i>14 / 3</i>

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів - 4	Галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»	Обов'язкова	
Модулів – 1	Спеціальність: 241 «Готельно-ресторанна справа»	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		1-й	-
Загальна кількість годин - 120		Семестр	
		1-й	-
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних - 4 самостійної роботи – 1	Освітній ступінь «магістр»	Лекції	
		32 год.	- год.
		Практичні	
		32 год.	- год.
		Лабораторні	
		- год.	-
		Самостійна робота	
56 год.	- год.		
Вид контролю: екзамен			

Частка аудиторних занять і частка самостійної та індивідуальної роботи у загальному обсязі годин з навчальної дисципліни становить:

для денної форми навчання – 53 % аудиторних занять, 47 % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 4</i>

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування професійних компетентностей з управління людськими ресурсами компанії.

Завданнями навчальної дисципліни є:

- опанування сучасними техніками управління людьми;
- отримання цілісного уявлення про HR - менеджмент;
- набуття вмінь рекрутчину, кар'єрного планування, цілепокладання, оцінювання та соціальної відповідальності.

Зміст навчальної дисципліни направлений на формування наступних **компетентностей**, визначених стандартом вищої освіти зі спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»:

ІК Здатність розв'язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру готельно-ресторанної справи.

ЗК1. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)

ЗК2. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК 4. Здатність працювати в команді.

ЗК7. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

СК2. Здатність систематизувати та синтезувати інформацію для врахування крос-культурних особливостей функціонування суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК 3. Здатність планувати та здійснювати ресурсне забезпечення діяльності суб'єктів готельного і ресторанного бізнесу.

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

СК 7. Здатність до підприємницької діяльності.

СК 8. Здатність розробляти антикризові програми корпорацій, готельних та ресторанних мереж, суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК 10. Здатність застосовувати принципи соціальної відповідальності в діяльності суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК 14. Здатність здійснювати управлінську діяльність за мінливих умов в гібридному середовищі.

Отримані знання з навчальної дисципліни стануть складовими наступних **програмних результатів** навчання за спеціальністю 241 «Готельно-ресторанна справа»:

ПРН1. 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.

ПРН 2. Вільно спілкуватись усно і письмово українською та англійською

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 5</i>

мовами при обговоренні професійних питань, досліджень та інновацій в сфері готельно-ресторанного бізнесу.

ПРН10. 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.

ПРН12. Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.

ПРН13. Аналізувати готельно-ресторанні ресурси та соціально-економічні передумови функціонування суб'єктів готельно-ресторанного бізнесу в регіонах.

Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі вищої освіти зможуть отримати наступні Soft skills:

- *комунікативні навички*: письмове, вербальне й невербальне спілкування; уміння грамотно спілкуватися по e-mail; вести дискусію і відстоювати свою позицію; навички працювати в команді;

- *уміння виступати привселюдно*: навички, необхідні для виступів на публіці; навички проведення презентації;

- *керування часом*: уміння справлятися із завданнями вчасно;

- *гнучкість і адаптивність*: гнучкість, адаптивність і здатність змінюватися; уміння аналізувати ситуацію, орієнтування на вирішення проблеми;

- *лідерські якості*: уміння спокійно працювати в напруженому середовищі; уміння ухвалювати рішення; уміння ставити мету, планувати діяльність;

- *особисті якості*: креативне й критичне мислення; етичність, чесність, терпіння, повага до оточуючих.

3. Програма навчальної дисципліни

Модуль 1.

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи розвитку персоналу компанії.

Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту. (ЗК4, СК6, ПРН12)

Сутність, значення та зміст HR - менеджменту. Персонал організації як об'єкт управління. 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 сфери гостинності. (ЗК4, СК6, ПРН10)

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 6</i>

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 сфери гостинності. Формальна і неформальна структура трудового колективу. Різновиди малих груп в управлінні персоналом.

Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту. (ЗК4, СК8, ПРН10)

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

Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в закладах сфери гостинності. (ЗК2, СК2, ПРН1)

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 та ресторанного господарства.

Структура інформації про персонал. Прогнозування персоналу на перспективу. Методи професійного відбору персоналу. Процедури наймання персоналу. Стратегічний розвиток людських ресурсів.

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

Змістовий модуль 2. Методологія оцінювання персоналу компанії.

Тема 5. Оцінювання та атестація персоналу на підприємствах сфери гостинності. (ЗК2, СК14, ПРН13)

Основні принципи ефективного ділового оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу.

Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 7</i>

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 6. Технологія управління розвитком персоналу в закладах готельно-ресторанної сфери. (ЗК4, ЗК7, СК10, ПРН10)

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.

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. Соціально відповідальні принципи ведення бізнесу, таких як рівна оплата праці, повага до прав працівників та забезпечення гідних умов праці.

Тема 7. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельно – ресторанного бізнесу. (ЗК1, СК14, ПРН10)

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. Соціально відповідальні принципи ведення бізнесу, таких як рівна оплата праці.

Тема 8. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту. (ЗК7, СК3, СК6, ПРН10)

Зміст та призначення тайм-менеджменту. Основні технології тайм-менеджменту. Інтенсивність та продуктивність роботи в готелі і ресторані. Принципи та завдання тайм-менеджменту.

Корпоративний тайм-менеджмент. Особистий тайм-менеджмент. Організація робочого простору. Рациональне використання часу очікування. Робочий час працівника сфери гостинності.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 8</i>

Тема 9. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом. (ЗК2, СК2, СК8, ПРН12, ПРН13)

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. 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.

Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR- менеджменті. (ЗК4, СК7, ПРН2)

Креативність як основа управління організацією. Особливості менеджера креативного типу. Сучасні підходи щодо впровадження інновацій в HR-менеджменті. Основні аспекти інновацій.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск _1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 14 / 9

4. Структура (тематичний план) навчальної дисципліни

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	лекції	практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
Модуль 1								
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи розвитку персоналу компанії								
Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту	12	2	2	8	-	-	-	-
Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві сфери гостинності.	12	2	2	8	-	-	-	-
Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту	13	4	4	5	-	-	-	-
Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в закладах сфери гостинності.	12	4	3	5	-	-	-	-
Модульний контроль 1	1	-	1	-	-	-	-	-
Разом за змістовий модуль 1	50	12	12	26	-	-	-	-
Змістовий модуль 2. Методологія оцінювання персоналу компанії								
Тема 5. Оцінювання та атестація персоналу на підприємствах сфери гостинності	12	4	3	5	-	-	-	-
Тема 6. Технологія управління розвитком персоналу в закладах готельно-ресторанної сфери	12	4	3	5	-	-	-	-
Тема 7. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельно – ресторанного бізнесу	11	3	3	5	-	-	-	-
Тема 8. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту	12	3	3	6	-	-	-	-
Тема 9. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом.	11	3	4	4	-	-	-	-
Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR-менеджменті	11	3	3	5	-	-	-	-
Модульний контроль 2	1	-	1	-	-	-	-	-
Разом за змістовий модуль 2	70	20	20	30	-	-	-	-
ВСЬОГО	120	32	32	56	-	-	-	-

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
Модуль 1			
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи розвитку персоналу компанії			
1	Теоретичні засади HR-менеджменту	2	-
2	Особливості формування колективу на підприємстві готельно-ресторанного бізнесу	2	-
3	Кадрова політика HR-менеджменту закладів сфери гостинності	4	-
4	Планування потреби та набір персоналу в готелях і ресторанах	3	-
	Модульний контроль 1	1	
Змістовий модуль 2. Методологія оцінювання персоналу компанії			
5	Оцінювання та атестація персоналу на підприємствах сфери гостинності	3	-
6	Технологія управління розвитком персоналу в закладах сфери обслуговування	3	-
7	Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного та ресторанного бізнесу	3	-
8	Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів і ресторанів	3	-
9	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	4	-
10	Механізми управління інноваційною діяльністю готелів і ресторанів.	3	-
	Модульний контроль 2	1	
РАЗОМ		32	-

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск _1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 14 / 11

6. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
Модуль 1			
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи розвитку персоналу компанії			
1	Тема. Теоретичні основи HR-менеджменту сфери гостинності Поняття бізнесу та підприємництва у сфері туристичної індустрії: сутність, загальні риси та відмінності. Охарактеризувати підприємство готельно-ресторанного господарства як система, що функціонує за принципом «чорної скриньки». Характеристика основних елементів внутрішнього середовища підприємств готельного і ресторанного господарств.	8	-
2	Тема. Особливості формування колективу на підприємстві сфери гостинності Формальна і неформальна структура трудового колективу. Різновиди малих груп в управлінні персоналом	8	-
3	Тема. Кадрова політика HR-менеджменту. Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики в готельному та ресторанному бізнесі.	5	-
4	Тема: Планування потреби та набір персоналу в закладах сфери гостинності Стратегічний розвиток людських ресурсів. Виробнича і соціальна адаптація працівників, прийнятих на роботу. Досвід планування потреб у персоналі у європейських фірмах.	5	-
Змістовий модуль 2. Методологія оцінювання персоналу компанії.			
5	Тема: Оцінювання та атестація персоналу на підприємствах сфери гостинності. Основні принципи ефективного ділового оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Етапи процесу атестації кадрів.	5	-
6	Тема: Технологія управління розвитком персоналу в закладах готельно-ресторанної сфери Компетентність працівника. Види компетенцій. Професійна компетентність і професійна придатність.	5	-

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк 14 / 12

7	Тема: Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельно – ресторанного бізнесу. Стимулювання праці: цілі, принципи, види, форми. Моральне, соціальне та матеріальне стимулювання.	5	-
8	Тема: Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту Корпоративний тайм-менеджмент. Особистий тайм-менеджмент	6	-
9	Тема: Соціально-психологічні аспекти управління персоналом Закономірності формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Соціально-психологічні резерви колективу і методи їх використання для підвищення ефективності та поліпшення якості праці.	4	-
10	Тема: Інновації та креативні підходи в HR- менеджменті Креативність як основа управління організацією. Особливості менеджера креативного типу.	5	-
РАЗОМ		56	-

7. Індивідуальні самостійні завдання

Підготувати доповідь з презентацією за однією із наведених тем:

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

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 13</i>

19. Основні цілі адаптації персоналу компанії.
20. Процес адаптації персоналу компанії.
21. Роль HR -менеджера в адаптації персоналу компанії.
22. Роль HR функції у професійному розвитку працівників компанії.
23. Основні види навчання.
24. Форми оцінювання результатів навчання.
25. Розвиток кар'єри в компанії.
26. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
27. Особливості управління мотивацією в компанії. Організація мотивації в компанії.
28. Підготувати власне портфоліо на співбесіду або файл досягнень.
29. Трансформація вимог до менеджерів сфери гостинності в умовах глобалізації.
30. Досвід профорієнтаційної роботи в Європі.

8. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються методи навчання, що сприяють досягненню відповідних програмних результатів.

Результат навчання	Методи навчання
ПРН1. 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.	<ul style="list-style-type: none"> – Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, написання есе, підготовка доповідей, написання наукових статей)
ПРН 2. Вільно спілкуватись усно і письмово українською та англійською мовами при обговоренні професійних питань, досліджень та інновацій в сфері готельно-ресторанного бізнесу.	<ul style="list-style-type: none"> – Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота)

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i> Арк <i>14 / 14</i>

Результат навчання	Методи навчання
	– Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, написання есе, підготовка доповідей, написання наукових статей)
ПРН10. 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.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, написання есе, підготовка доповідей, написання наукових статей)
ПРН12. Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, написання есе, підготовка доповідей, написання наукових статей)
ПРН13. Аналізувати готельно-ресторанні ресурси та соціально-економічні передумови функціонування суб'єктів готельно-ресторанного бізнесу в регіонах.	– Вербальні методи (лекція, пояснення) – Наочні методи (спостереження, демонстрація, ілюстрація) – Практичні методи (виконання різних видів вправ, практичних завдань, кейсів) – Дискусійний метод – Метод активного навчання (проведення ділових ігор, мозковий штурм, командна робота) – Ситуаційний метод – Методи самостійної роботи (анотування опрацьованого матеріалу, написання есе, підготовка доповідей, написання

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск _1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 14 / 15

Результат навчання	Методи навчання
	наукових статей)

9. Методи контролю

Перевірка досягнення програмних результатів навчання здійснюється з використанням наступних методів.

Результат навчання	Методи контролю
ПРН1. 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.	<ul style="list-style-type: none"> – Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних вправ – Експрес-тестування – Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен
ПРН 2. Вільно спілкуватись усно і письмово українською та англійською мовами при обговоренні професійних питань, досліджень та інновацій в сфері готельно-ресторанного бізнесу.	<ul style="list-style-type: none"> – Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних вправ – Експрес-тестування – Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен
ПРН10. 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.	<ul style="list-style-type: none"> – Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних вправ – Експрес-тестування – Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен
ПРН12. Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб,	<ul style="list-style-type: none"> – Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань,

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск_1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 14 / 16

Результат навчання	Методи контролю
які навчаються.	<ul style="list-style-type: none"> практичних вправ – Експрес-тестування – Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен
ПРН13. Аналізувати готельно-ресторанні ресурси та соціально-економічні передумови функціонування суб'єктів готельно-ресторанного бізнесу в регіонах.	<ul style="list-style-type: none"> – Усне опитування, участь у дискусії, відповіді на проблемні запитання – Перевірка виконання домашніх завдань, практичних вправ – Експрес-тестування – Перевірка виконання та захист індивідуальних завдань – Самооцінювання та взаємооцінювання – Перевірка виконання завдань модульного контролю – Екзамен

10. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Державному університеті «Житомирська політехніка» та розподілу балів, що наведений нижче.

Система оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни включає поточний, модульний та підсумковий контроль.

Поточний контроль проводиться для оцінювання рівня засвоєння знань, формування умінь і навичок здобувачів вищої освіти впродовж вивчення ними матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять.

Модульний контроль проводиться з метою оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти за модуль (змістові модулі) навчальної дисципліни. Модульний контроль проводиться під час навчального заняття після завершення вивчення матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Модульний контроль здійснюється у формі тестів.

Підсумковий контроль проводиться для підсумкового оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни. Підсумковий контроль здійснюється після завершення вивчення навчальної дисципліни або наприкінці семестру. Підсумковий контроль проводиться у формі

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк 14 / 17

екзамену. Процедура складання екзамену визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Розподіл балів з навчальної дисципліни

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань поточного контролю	60	-
Виконання завдань модульного контролю	40	-
Підсумкова семестрова оцінка	100	-

Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань під час навчальних занять ¹	48	-
Виконання та захист індивідуальних самостійних завдань ²	12	-
Виконання науково-дослідної роботи та інших видів робіт (додаткові – заохочувальні бали) ³ :	20	-
1. Перемога (участь) у студентських предметних олімпіадах, Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт	10 (5)	-
2. Підготовка наукових статей	10	-
3. Підготовка тез доповідей наукових конференцій	5	-
4. Виступ з презентацією тез доповідей наукових конференцій	10	-
5. Участь у науково-дослідній роботі кафедри	15	-
Разом за виконання завдань поточного контролю	60	-

Розподіл балів за виконання завдань під час навчальних занять

Види робіт здобувача вищої освіти ¹	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Відповіді (виступи) на заняттях	10	-
Участь у дискусії	6	-
Виконання тестових завдань	10	-
Виконання та захист практичних завдань, вправ	12	-
Виконання домашніх завдань	10	-
Разом за виконання завдань під час навчальних занять	48	-

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск _1	Зміни 0	Екземпляр № 1

З метою застосування цілих чисел для оцінювання активностей здобувачів вищої освіти під час навчальних занять протягом семестру використовується 100-бальна шкала оцінювання кожного окремо виду робіт. Розрахунок набраних здобувачем вищої освіти балів за виконання завдань під час навчальних занять за семестр проводиться за формулою:

$$P_{НЗ} = (P_{В100} \times ВК_{В} + P_{уд100} \times ВК_{уд} + P_{...} \times ВК_{...}) \times К_{НЗ}, \quad (1)$$

де $P_{НЗ}$ – кількість набраних здобувачем вищої освіти балів за виконання завдань під час навчальних занять за семестр;

$P_{В100}$, $P_{уд100}$, $P_{...}$ – кількість набраних здобувачем вищої освіти балів за семестр відповідно за відповіді (виступи) на заняттях, за участь у дискусії, за виконання іншого виду робіт, визначеного викладачем (кожний окремо вид робіт на навчальних заняттях оцінюється за 100-бальною шкалою);

$ВК_{В}$, $ВК_{уд}$, $ВК_{...}$ – вагові коефіцієнти відповідно за відповіді (виступи) на заняттях, за участь у дискусії, за виконання іншого виду робіт, визначеного викладачем. Значення вагових коефіцієнтів розраховуються шляхом ділення кількості балів, які встановлені за виконання окремого виду робіт під час навчальних занять, на сумарну кількість балів за виконання цих робіт (дані для розрахунку вагових коефіцієнтів наведено в табл. «Розподіл балів за виконання завдань під час навчальних занять»);

$К_{НЗ}$ – коригувальний коефіцієнт, який визначається шляхом ділення кількості балів, що встановлені за виконання завдань під час навчальних занять, на 100 балів.

Розподіл балів за виконання завдань модульного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань модульного контролю 1 ¹	20	-
Виконання завдань модульного контролю 2 ¹	20	-
Разом за виконання завдань модульного контролю	40	-

Якщо здобувач вищої освіти виконав завдання модульного контролю і з урахуванням отриманих балів за поточний контроль набрав у сумі 60 балів або більше, він може погодити дану оцінку в електронному кабінеті і вона стане семестровою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни.

Якщо здобувач вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни набрав 60 балів або більше і бажає покращити свій результат успішності, він проходить процедуру підсумкового контролю у формі екзамену. За складання екзамену

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 19</i>

здобувач вищої освіти може набрати 40 балів. Набрані бали за виконання завдань підсумкового контролю у формі екзамену, а також бали за поточний контроль сумуються і формується семестрова оцінка з навчальної дисципліни. Бали, які здобувач вищої освіти набрав за виконання завдань модульного контролю, при цьому не враховуються під час розрахунку семестрової оцінки з навчальної дисципліни.

Здобувач вищої освіти допускається до процедури підсумкового контролю у формі екзамену, якщо за виконання завдань поточного контролю набрав 20 балів або більше.

Якщо здобувач вищої освіти за результатами поточного контролю набрав 15–19 балів, він отримує право за власною заявою повторно опанувати окремі теми (змістові модулі) навчальної дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми. Повторне вивчення окремих складових навчальної дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми, здійснюється у вільний від занять здобувача вищої освіти час.

Якщо здобувач вищої освіти за результатами поточного контролю набрав від 0 до 14 балів (включно), він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Здобувач вищої освіти отримує право за власною заявою повторно опанувати навчальну дисципліну у наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньої програми.

Процедура надання додаткових освітніх послуг здобувачу вищої освіти з метою повторного вивчення навчальної дисципліни чи її окремих складових частин визначена у Положенні про надання додаткових освітніх послуг здобувачам вищої освіти в Державному університеті «Житомирська політехніка».

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках окремих тем навчальної дисципліни, здійснюється викладачем за зверненням здобувача вищої освіти та представленням документів, які підтверджують результати навчання (сертифікати, свідоцтва, скріншоти тощо). Рішення про визнання та оцінка за відповідну частину освітнього компонента приймається викладачем за результатами співбесіди зі здобувачем вищої освіти.

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках цілого освітнього компонента, здійснюється за процедурою, яка визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 20</i>

Шкала оцінювання

Шкала ЄКТС	Національна шкала	100-бальна шкала
A	Відмінно	90-100
B	Добре	82-89
C		74-81
D	Задовільно	64-73
E		60-63
FX	Незадовільно	35-59
F		0-34

11. Глосарій¹

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
1	HR-менеджмент	HR management
2	Сфера гостинності	The field of hospitality
3	Готельно-ресторанна справа	Hotel and restaurant business
4	Персонал	Personnel
5	Лідерство	leadership
6	Менеджер	Manager
7	Карера	Career
8	Кадрова політика	Personnel policy
9	Соціальна відповідальність	Social responsibility
10	Людські ресурси	Human resources
11	Виробнича адаптація	Production adaptation
12	Соціальна адаптація	Social adaptation
13	Атестація кадрів	Personnel certification
14	Компетентність	Competence
15	Професійна придатність	Professional suitability
16	Стимулювання	Stimulation
17	Мотивування	Motivation
18	Тайм-менеджмент	Time management
19	Креативність	Creativity
20	Інновації	Innovations

12. Рекомендована література

Основна література

1. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична,

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1 Арк 14 / 21

О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.;

2. Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Тернопіль. 2022. 280 с.

3. І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська «HR-менеджмент» : навч. посіб. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.

4. Менеджмент: Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. Житомир: Вид-во «Рута», 2021. 856 с.

5. Новікова М. М. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання / М. М. Новікова, А. Б. Швед – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. – 111 с.;

6. Олійник О.В., Тарасюк Г.М., Климчук А.О., Любченко В.В., Каленська В.П., Горшкова Л.О., Ярмолюк Д.І., Жабровець Л.Л., Тишко Д.Ф. «Індустрія гостинності: готельно-ресторанний бізнес»: навч. посібник. [Електронне видання]. – Житомир : Державний університет «Житомирська політехніка», 2024. 535 с.

Допоміжна література

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. – К.: Наш Формат, 2018, 304 с.

2. Босовська М. В., Бовш Л. А. Менторинг в HR-менеджменті готелю. Науковий часопис Хмельницького університету управління та права, «Університетські наукові записки». Спец. Випуск Туризм. 2021.

3. Босовська М.В., Ведмідь Н., Полтавська О. Теоретичні основи стимулювання персоналу суб'єктів готельного бізнесу// Ефективна економіка: електронне наук. вид. Дніпропетровськ. держ. аграрно-екон. ун-ту. – № 2. – 2019. – Режим доступу : www.economy.nauka.com.ua/ (фахове видання, Index Copernicus)

3. Климчук А.О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу / Монографія / А. О. Климчук. – Хмельницький : ХНУ, 2018. – 283 с.

4. Кушнерик, О. (2020). HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. *Підприємництво та інновації*, (12), 125-129. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21>

5. Музиченко Г. В., Черненко Н. М. Управлінські технології сучасного менеджера : навчальний посібник для слухачів міжнародного проєкту «Норвегія–Україна» / Г. В. Музиченко, Н. М. Черненко. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. – 138 с.

6. Мунін Г.Б. Менеджмент готельно-ресторанного бізнесу : Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / Під ред. М.М. Поплавського, О.О.Гаца; Авт

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015		Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1 Арк 14 / 22

колектив: Г.Б. Мунін, Ю.О. Карягін, Х.Й.Роглев, С.І.Руденко. – К. : Кондор, 2008. – 460с.

7. Нечаюк Н.І., Нечаюк Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент. 3-є видання– навч.посіб. / Н.І. Нечаюк, Н.О. Нечаюк. –ЦУЛ, 2019. – 344 с.

8. Пушкар З.М. , Пушкар. Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник –Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. –210с.

9. Klymchuk A. Управління персоналом готельно-ресторанної сфери в умовах воєнного стану / І. Levytska, А. Klymchuk // Економіка і управління бізнесом. Том 13, №3 – 2022. С. 34-43 Режим доступу: <http://journals.nubip.edu.ua/index.php/Bioeconomy/article/view/16559>

10. Klymchuk A. The relationship between HR-marketing and HR-branding in the management of the organization / І. Levytska, А. Klymchuk // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. №4 (48) – 2020. - С. 114-120. Режим доступу: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/economics/article/view/1783/1712>

11. Levytska I., Klymchuk A., Kozhushko S. The problems with the pay level as a factor of staff motivation in the hospitality industry of Ukraine. Journal "Academy review". 2023. № 1 (58). pp. 148-159. DOI: 10.32342/2074-5354-2023-1-58-11 Режим доступу: https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/Full_issues/Issues/1_58_2023.pdf

12. Levytska I., Tarasiuk H., Klymchuk A., Postova V., Chahaida A. Evaluation and removal of demotivating criteria in organizational support of the enterprise staff incentive mechanism. Збірник наукових праць «Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики». Том 2. № 37 (2021). - С. 252-262 Режим доступу: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3312>

13. О. Oliinyk, І. Lehan, L. Sergiienko, L. Kovalenko, Т. Tarasova. Alternative methodology for assessment of youth competitiveness in the labor market of Ukraine. Management Science Letters. 2020. №10 (10). pp. 2159-2168

13. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Журнал «Готельєр & Ресторатор» : – Режим доступу: <https://vvhotel.com/ua>

2. Журнал «Pro hotel&restaurant» : – Режим доступу: <http://horespro.com.ua>.

3. Журнал «Готельний та ресторанный бізнес» : – Режим доступу: <http://www.hotelbiz.com.ua> – електронний.

4. Журнал «Ресторанный консалтинг» : – Режим доступу: <http://www.recon.com.ua>.

5. Журнал «Кадровик» – Режим доступу: <https://www.kadrovik.ua/content/pro-zhurnal>

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.10- 05.01/241.00.1/М/ОК7- 2024
	Випуск <i>_1</i>	Зміни <i>0</i>	Екземпляр № <i>1</i>	Арк <i>14 / 23</i>

6. Журнал «Довідник кадровика» – Режим доступу: <https://journals.ua/prof/dovidnyk-kadrovyka/>

7. Журнал HRMagazine – Режим доступу: http://www.hrm.ua/default/o_zhurnale

8. Журнал «Менеджер по персоналу» Режим доступу: <http://mp.hrliga.com/>

9. Майстерня гостинності : – Режим доступу: <http://m-gost.com>.

10. Лідерство Лайсеса-Фаєра: визначення, поради та приклади. URL : <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/laissez-faireleadership>.

11. Переваги та недоліки спрощеного керівництва. URL : <https://brandongaille.com/15-facilitative-leadership-advantages-anddisadvantages/>.

12. Сучасний ресторанний менеджмент URL : <https://www.modernrestaurantmanagement.com/>