

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету
бізнесу та сфери обслуговування

30 серпня 2023 р., протокол № 5

Голова Вченої ради

Галина ТАРАСЮК



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»
факультет бізнесу та сфери обслуговування
кафедра туризму та готельно-ресторанної справи

Схвалено на засіданні
кафедри туризму та готельно-ресторанної справи
«28» серпня 2023 р.,
протокол № 7

Т.в.о. завідувача кафедри
Галина ТАРАСЮК

Гарант освітньо-професійної
програми
Андрій ЧАГАЙДА

Розробник: старший викладач ГОРШКОВА Людмила

Житомир
2023 – 2024 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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14/2

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів - 4	Галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»	професійна (нормативна, за вибором)	
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 – 3	Освітній ступінь «магістр»	Лекції	
		16 год.	- год.
		Практичні	
		32 год.	- год.
		Лабораторні	
		- год.	- год.
		Самостійна робота	
		72 год.	- год.
Вид контролю: екзамен			

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 40 % аудиторних занять, 60 % 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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 3

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Поняття HR-менеджмент у реаліях сучасного ринку найкраще розглядати як спрямування людських енергій. Власне, якщо будь-який бізнес — це, перш за все, люди, то їх залучення до організації, правильна оцінка їхніх здібностей та потенціалу, вміння аналізувати та прогнозувати розвиток конкретного професіонала, підбір найкращого сценарію професійного розвитку, відповідне навчання, підтримка загального комфортного клімату у компанії і максимально спрощена «паперова» система — і є тим спрямуванням людських енергій у потрібні русла. В умовах сучасного ринку важливий образ компанії не лише як виробника чи постачальника послуг, а й як компанії-роботодавця, що дбає не тільки про своїх клієнтів, а й про працівників. У окремих сегментах ринку цей показник дуже важливий, оскільки від нього критично залежать кадрові зміни, він збільшує або зменшує довіру і симпатію до бренду чи торгової марки. Курс «HR - менеджмент сфери гостинності» формує профіль майбутнього спеціаліста, надаючи йому знання з основ теорії та методології управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки.

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

Предметом вивчення навчальної дисципліни є інструментарій, фактори, методи та способи формування та розвитку HR - менеджменту сфери гостинності.

Об'єктом вивчення дисципліни є процеси менеджменту персоналу компанії.

Завдання навчальної дисципліни є опанування сучасними техніками управління людьми, отримання цілісного уявлення про HR – менеджменту, набуття вмінь рекрутингу, кар'єрного планування, цілепокладання,

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

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 4

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 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.

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 5

3. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТА САМОРОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.

Тема 1. HR -менеджмент та еволюція професії HR-менеджер.

Сутність, значення та зміст HR - менеджменту. Персонал організації як об'єкт управління. Характеристика персоналу організації. Завдання персоналу сучасної організації.

Тема 2. Роль HR-менеджера в компанії.

Оцінювання розвитку персоналу організації. Методи оцінювання персоналу організації. Організація розвитку персоналу.

Тема 3. Стратегічні напрямки розвитку HR управління компанії.

Оцінка та аналіз роботи відділу персоналу. Планування і прогнозування людських ресурсів. Стратегічний розвиток людських ресурсів.

Тема 4. Рекрутинг і хейдхантинг як напрям функції HR менеджменту.

Рекрутинг як вид підприємницької діяльності, його соціальне і економічне значення. Зміст роботи рекрутингових агенцій і основні напрямки їх вдосконалення. Класифікація рекрутингових агенцій на ринку праці. Використання функції хейдхантингу при підборі персоналу.

Тема 5. Адаптація новоприйнятого працівника як функції HR менеджменту компанії.

Напрямки адаптації. Процес адаптації та фактори впливу. Формування персоналу організації. Підходи до адаптації персоналу на підприємстві. Етапи проходження адаптації працівників.

Тема 6. Професійний розвиток персоналу.

Сутність поняття «професійний розвиток» персоналу. Показники ефективності професійного розвитку і організації навчання персоналу. Суть і завдання професійного розвитку персоналу. Організація і етапи системи професійного навчання персоналу. Методи і форми професійного навчання. Підвищення кваліфікації кадрів.

Тема 7. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник 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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 6

з персоналом компанії.

Цілепокладання як основний мотиваційний показник. Види та властивості цілей. Цільова орієнтація управлінських рішень. Процесорні технології як інструментальні засоби для реалізації цільових технологій. Типові технології прийняття управлінських рішень.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.

Тема 8. Система оцінювання персоналу компанії.

Сутність та види систем оцінювання персоналу. Методичні підходи до оцінювання персоналу підприємства. Основні етапи процесу оцінювання персоналу підприємств. Атестація керівників, професіоналів і фахівців. Сертифікація персоналу.

Тема 9. Соціальна відповідальність бізнесу.

Види соціальної відповідальності. Підстави соціальної відповідальності. Стадії соціальної відповідальності. Принципи соціальної відповідальності.

Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті.

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14/7

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.								
Тема 1. HR -менеджмент та еволюція професії HR-менеджер.	10	2	2	6	-	-	-	-
Тема 2. Роль HR менеджера в компанії.	10	2	2	6	-	-	-	-
Тема 3. Стратегічні напрямки розвитку HR управління компанії.	10	2	2	6	-	-	-	-
Тема 4. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту.	14	2	4	8	-	-	-	-
Тема 5. Адаптація новоприйнятого працівника, як функції HR менеджменту компанії.	14	2	4	8	-	-	-	-
Тема 6. Професійний розвиток персоналу.	10	2	2	6	-	-	-	-
Тема 7. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з персоналом компанії.	12	-	4	8	-	-	-	-
Разом за змістовий модуль 1	80	12	20	48	-	-	-	-
Змістовий модуль 2.								
Тема 8. Система оцінювання персоналу компанії.	14	2	4	8	-	-	-	-
Тема 9. Соціальна відповідальність бізнесу.	12	-	4	8	-	-	-	-
Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті.	14	2	4	8	-	-	-	-
Разом за змістовий модуль 2	40	4	12	24	-	-	-	-
ВСЬОГО	120	16	32	72	-	-	-	-

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 8

5. Теми практичних (лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. HR -менеджмент та еволюція професії HR-менеджер.	2	
2	Тема 2. Роль HR менеджера в компанії.	2	
3	Тема 3. Стратегічні напрямки розвитку HR управління компанії.	2	
4	Тема 4. Рекрутинг і хейдхантинг, як напрям функції HR менеджменту.	4	
5	Тема 5. Адаптація новоприйнятого працівника, як функції HR менеджменту компанії.	4	
6	Тема 6. Професійний розвиток персоналу.	2	
7	Тема 7. Цілепокладання, як основний мотиваційний показник роботи з персоналом компанії.	4	
8	Тема 8. Система оцінювання персоналу компанії.	4	
9	Тема 9. Соціальна відповідальність бізнесу.	4	
10	Тема 10. Інновації та креативні підходи в HR менеджменті.	4	
РАЗОМ		32	

6. Завдання для самостійної роботи

Формами організації самостійної роботи студентів при вивченні матеріалу дисципліни є:

- опрацювання основ лекційного матеріалу;
- підготовка до поточного контролю теоретичних знань;
- систематика вивченого матеріалу курсу перед заліком;
- вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання з підготовкою письмових звітів.

Перелік питань, що виносяться на самостійне опрацювання:

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.

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 9

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. Умови прийняття кінцевих рішень.
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. Визначення суті цілепокладання.

7. Індивідуальні завдання

Виконання за обраною темою одного з таких завдань: есе; реферату; звіту про індивідуальне навчальне дослідження; аналітичного огляду наукових публікацій у фахових журналах та інших виданнях за темою; анотованого списку публікацій у фахових періодичних виданнях до теми; анотованого списку літературних джерел до теми, які є у фондах бібліотеки університету; анотованого каталогу Інтернет-сайтів, де міститься інформація для вивчення обраної теми.

Теми для виконання індивідуальних завдань:

1. Методи підбору кадрів в системі управління персоналом.
2. Організація планування використання працівників в готельно-ресторанній сфері.
3. Ділова кар'єра та її планування в організації.
4. Вирішення конфліктних ситуацій в системі управління персоналом.
5. Оцінка систем управління персоналом в готельно-ресторанній сфері.
6. Мотивація праці в управлінні персоналом.
7. Процес управління персоналом на підприємстві та його удосконалення.
8. Проектування системи оцінки персоналу.

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 10

9. Аналіз ефективності системи управління персоналом в організації.
10. Управління діловою кар'єрою в організації.
11. Формування персоналу у туристичному підприємстві.
12. Атестація керівників і спеціалістів в організації.
13. Організація роботи кадрової служби.
14. Оптимізація чисельності управлінських кадрів на виробництві.
15. Проектування та організація робочих місць персоналу.
16. Розробка та реалізація кадрової політики на рівні підприємства.
17. Планування використання робочого часу працівниками.
18. Організація навчання і підготовки кадрів підприємства.
19. Використання методів соціальної психології в роботі з персоналом.
20. Регламентація діяльності управлінських кадрів.
21. Удосконалення організації проведення суспільних процедур в системі кадрового менеджменту.
22. Удосконалення організації роботи кадрової служби на підприємстві.
23. Удосконалення системи кадрового діловодства в організації.
24. Удосконалення системи наукової організації управлінської праці.
25. Кадровий потенціал та ефективність його використання.
26. Організація навчання, підготовки та підвищення кваліфікації персоналу.
27. Колектив і особистість в системі управління персоналом.
28. Використання соціально-психологічних методів в управлінні персоналом.
29. Формування моделі сучасного керівника.
30. Ринок праці і зайнятість населення в адміністративному районі.

8. Методи навчання

При вивченні дисципліни використовують наступні методи:

- а) які забезпечують опанування навчального предмета (слухання лекцій);
- б) які стимулюють та мотивують навчально-наукову діяльність (практичні заняття у формі: навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані ділові ігри, творчі завдання, пошук і дослідження, експерименти, конкурси, вікторини тощо);
- в) методи контролю і самоконтролю у навчальній діяльності (залік у формі опитування, тестові завдання, питання для самоконтролю, у т. ч. через комп'ютерні освітні системи).

Серед інтерактивних методів, форм і прийомів, що найчастіше використовуються в навчальній роботі, слід назвати такі: аудіовізуальний метод навчання; брейнстормінг («мозковий штурм»); «дерево рішень»; дискусія із запрошенням фахівців; ділова (рольова) гра (студенти перебувають у ролі

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 11

законодавця, експерта, клієнта (туриста), менеджера туроператора); коментування, оцінка (або самооцінка) дій учасників; метод аналізу і діагностики ситуації; метод інтерв'ю (інтерв'ювання); метод проектів; публічний виступ; робота в малих групах та ін.

9. Методи контролю

Поточний контроль

В процесі поточного контролю здійснюється перевірка запам'ятовування та розуміння програмного матеріалу, набуття вміння і навичок конкретних розрахунків та обґрунтувань, опрацювання, публічного та письмового викладу (презентації) певних питань дисципліни.

Поточний контроль здійснюється шляхом опитування або тестування під час лекцій та практичних занять, а також за підсумками систематичності і активності роботи студента протягом семестру. У разі невиконання завдань поточного контролю з об'єктивних причин, студент має право скласти їх індивідуально до останнього практичного заняття. Порядок організації такого контролю визначає викладач, який проводить практичні заняття.

Результати поточного контролю знань студентів заносяться до робочого журналу викладача та доводяться до відома студентів.

Систематичність і активність роботи студента протягом семестру контролюються і оцінюються за такими видами роботи: відвідування практичних занять; виступи на практичних заняттях, участь в обговоренні питань певної теми, відповіді на запитання викладача щодо їх суті; виконання домашніх завдань; експрес-тестування; підготовка аналітичних оглядів (рефератів) з окремих питань; участь у студентських конференціях, олімпіадах, конкурсах з проблем дисципліни.

Оцінювання зазначених видів поточної роботи студента здійснюється за шкалою, відображеною у таблиці

Перелік робіт, обов'язкових для виконання студентом під час вивчення дисципліни «Управління якістю в галузі»

Види робіт	Кількість балів
1. Виступ на практичному занятті, участь в обговоренні окремих проблем, відповідь на запитання викладача (з інтервалом оцінок 0, 1, 2, 3 залежно від розуміння суті питання, повноти його висвітлення і глибини аргументації")	0 - 3
2. Поточне експрес-тестування (з інтервалом оцінок 0, 1, 2 залежно від кількості правильних відповідей)	0 - 2
3. Підготовка та презентація аналітичних оглядів (рефератів) з окремих питань за погодженням з викладачем	0-5

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 12

Модульний контроль.

Модульний контроль здійснюється у формі 2 контрольних заходів (максимальна оцінка - 10 балів) за окремими частинами дисципліни (модулями).

За відсутності студента на контрольному заході без поважних причин модуль вважається не опанованим. Перескладання модулів здійснюється у терміни визначені викладачем. Результати модульного контролю доводяться до відома студентів.

Підсумковий контроль.

Підсумковий контроль – комплексне оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу дисципліни за всіма видами навчальних занять. Підсумковий контроль здійснюється у формі екзамену. Основним завданням підсумкового контролю є перевірка розуміння студентами програмного матеріалу дисципліни в цілому, розуміння логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатність творчо використовувати отримані знання.

У разі виконання студентом всіх видів поточних та модульних контрольних заходів семестровий контроль може проводитись без участі студента шляхом визначення середньозваженого бала результатів двох модульних контролів.

Для формування підсумкової оцінки знань студентів за поточною сумою балів і одержаними балами на заліку використовується уніфікована шкала оцінювання з переведенням одержаних балів в традиційну шкалу оцінок та в оцінки ECTS.

При одержанні студентом від 0 до 59 балів він повторно самостійно опрацює і письмово подає всі розв'язки модульних завдань і тестів викладачу для вирішення питання щодо формування підсумкової оцінки.

10. Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота						Модульна контрольна робота (МКР№1 + МКР№2)
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2			
Аудиторна робота	Індивідуальна робота	Самостійна робота	Аудиторна робота	Індивідуальна робота	Самостійна робота	20 + 20
10	10	10	10	10	10	

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 13

11. Схема нарахування балів

За шкалою	Екзамен	Бали
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

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/ОК8- 2023
	Екземпляр № 1	Арк 14 / 14

12. Рекомендована література

Основна література:

1. Руденко О. М., Козюра І. В., Ткаленко Н. В., Маргасова В. Г. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посібн. / О. М. Руденко І. В. Козюра, Н. В. Ткаленко, В. Г. Маргасова. – Київ : Кондор-Видавництво, 2017. – 124 с.
2. Верезомська І.Г., Олійник О.М. Кадровий менеджмент: Практикум/ І.Г. Верезомська, О.М. Олійник. – Київ: Ліра-К, 2018. 76с.
3. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу : навч. посібник. – К.: Вид-во Ліра-К. – 2015. – 338с.
4. Негрей М.В., Тужик К.К. Теорія прийняття рішень. Навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2018. 272 с.
5. Старченко Г.В. Управління проектами: теорія та практика: навч. посіб. Чернівці: видавець Брагинець О.В., 2018. 306 с.
6. Приймак В.М. Управління проектами: Навчальний посібник. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2017. 464 с.
7. Gurjar N.A Forward Looking Approach to Project Management. Tools, Trends, and the Impact of Disruptive Technologies. Springer Singapore, 2017.

Допоміжна література:

1. Морущко О. О. Кадровий менеджмент. Навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 176 с.
2. Лі Цзиці. Лідерські якості менеджерів: вектори успіху: монографія. – К.: ЦУЛ. 2018. 184 с.
3. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. 502 с.
4. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.

Інформаційні ресурси:

1. Кодекс законів України про працю. – К. 2018. [Електронний ресурс]: режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.