

Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола

Відділення економіки та туризму



ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник директора
з навчальної роботи

Г.А. Ільчук
30.01.2020р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО
ПІДПРИЄМСТВА**

назва навчальної дисципліни

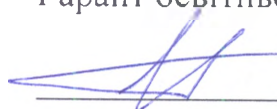
НАЙМЕНУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ	ГАЛУЗЬ ЗНАТЬ, СПЕЦІАЛЬНІСТЬ, ОСВІТНІЙ РІВЕНЬ	ХАРАКТЕРИСТИКА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
		денна форма навчання
Кількість кредитів ECTS – 8 Загальна кількість годин – 240 год.	Галузь знань - 24 Сфера обслуговування Спеціальність - 241 Готельно-ресторанна справа	Вибіркова
		Мова викладання: українська
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 год.	Освітній рівень: перший (бакалаврський)	Рік підготовки:
		4-й (2-й)
		Лекції:
		60
		Практичні, семінарські:
		60
Самостійна робота:		
120		
Вид контролю: залік		

Розробник:

Кулик Андрій Михайлович, кандидат економічних наук, в.о. завідувача кафедри готельно-ресторанної справи


ПОГОДЖЕНО:

Гарант освітньо-професійної програми

 А. М. Кулик

ПОГОДЖЕНО:

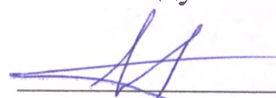
Завідувач відділення економіки та туризму

 С. Я. Добровольська

РЕКОМЕНДОВАНО:

Кафедрою готельно-ресторанної справи
протокол № 6 від 28.01.2020р.

В. о. завідувача кафедри

 А. М. Кулик

1. МЕТА І ЗАВДАННЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Дисципліна «Менеджмент персоналу готельно-ресторанного підприємства» має практичну спрямованість – її **метою** є підготовка студентів до ефективного управління персоналом, тобто формування у студентів комплексу теоретичних знань і умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору й розміщення персоналу, його оцінювання і навчання, забезпечення ефективного використання персоналу організації.

Предметом вивчення є загальні закономірності та особливості формування, функціонування і розвитку персоналу організації.

Завдання дисципліни полягає у формуванні, розвитку та удосконаленні компетентностей, серед яких:

Загальні компетентності

Здатність до розуміння соціально-економічних явищ, суспільних процесів і тенденцій науково-технічного прогресу.

Здатність застосовувати фахові та фундаментальні знання у професійній діяльності.

Здатність використовувати організаторські навички для планування роботи колективу.

Здатність до усної та письмової ділової комунікації державною та іноземною мовами для спілкування у професійній та соціально-культурній сферах, володіння фаховою термінологією іноземною мовою. Здатність до усвідомленого поповнення і розширення комунікативних навичок у професійній сфері впродовж життя.

Здатність організувати роботу відповідно до вимог охорони праці, техніки безпеки та протипожежної безпеки в закладах готельно-ресторанного господарства при їх експлуатації.

Фахові компетентності спеціальності

Здатність володіти базовими поняттями, основами теорії і практики фахової підготовки, вміння їх застосовувати.

Здатність організувати сервісно-виробничий процес з урахуванням вимог і потреб споживачів та забезпечувати його ефективність.

Здатність проектувати процес надання основних і додаткових послуг у підприємствах (зкладах) готельно-ресторанного та рекреаційного господарства.

Здатність організувати роботу персоналу, ефективну взаємодію структурних підрозділів закладів готельно-ресторанного господарства.

Здатність дотримуватись вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності під час навчання та виконання професійних завдань.

Після вивчення дисципліни студенти повинні показати така програмні результати навчання:

Розуміння та усвідомлення соціально-економічних явищ та суспільно-економічних процесів, тенденцій науково-технічного прогресу.

Здатність самостійним навчанням освоювати нові області, використовуючи здобуті знання.

Уміння застосовувати фахові та фундаментальні знання у професійній діяльності.

Володіння знаннями теорії і практики організації готельно-ресторанного господарства.

Уміння використовувати організаторські навички для планування роботи колективу.

Знання принципів організації роботи закладів готельно-ресторанного господарства та функції їх структур.

Уміння формувати та реалізовувати ефективні зовнішні та внутрішні комунікації на підприємствах сфери гостинності, навички взаємодії (робота в команді).

Знання управлінсько-правової та організаційно-економічної системи забезпечення функціонування закладів готельно-ресторанного господарства та принципів формування системи адміністративного менеджменту.

Знання та уміння організувати роботу відповідно до вимог охорони праці, техніки безпеки та протипожежної безпеки.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Спеціальність, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів ECTS – 8	Спеціальність: 241 “Готельно-ресторанна справа”	Обов’язкова (нормативна) Мова викладання: українська	
Кількість змістових модулів - 2		Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 240 год.	Освітній рівень: перший (бакалаврський)	4-й (1-й)	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 год. I сем. 4 год. II сем.		Лекції:	
		60	
		Практичні, семінарські:	
		60	
		Самостійна робота:	
		120	
		Вид контролю: залік	

**2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО
ПІДПРИЄМСТВА**

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	Денна форма навчання			
	всього	у тому числі		
л		с	с.р.	
Змістовий модуль 1. Теоретичні засади управління персоналом				
Тема 1.1. Теоретичні основи управління персоналом	18	4	4	10
Тема 1.2. Персонал як об'єкт управління	20	6	6	8
Тема 1.3. Методи управління персоналом	18	4	4	10
Тема 1.4. Сутність та типи стилів керівництва	16	4	4	8
Тема 1.5. Трудовий колектив підприємства	16	4	4	8
Тема 1.6. Кадрова служба підприємства готельно-ресторанного господарства. Кадрове діловодство та документація	22	6	6	10
Тема 1.7. Кадрова політика підприємства	18	4	4	10
Разом за змістовим модулем 1.	128	32	32	64
Змістовий модуль 2. Технологія управління персоналом готельно-ресторанного підприємства				
Тема 2.1. Технологія управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного господарства	20	6	6	8
Тема 2.2. Технологія управління розвитком персоналу на підприємствах готельно-ресторанного господарства	20	6	6	8
Тема 2.3. Кар'єра: сутність, типи та функції	16	4	4	8
Тема 2.4. Мотивація персоналу	16	4	4	8
Тема 2.5. Тайм-менеджмент як інструмент управління персоналом	16	4	4	8
Тема 2.6. Корпоративна культура підприємства	12	2	2	8
Тема 2.7. Соціальна відповідальність в системі менеджменту персоналом	12	2	2	8
Разом за змістовим модулем 2.	112	28	28	56
РАЗОМ	240	60	60	120

ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Змістовий модуль I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ТЕМА 1.1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сутність управління персоналом. Суть кадрової політики та її зв'язок зі стратегічним управлінням в організації. Функції та завдання управління персоналом. 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.

ТЕМА 1.2. ПЕРСОНАЛ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Визначення терміну «персонал». Персонал організації та його характеристики. Персонал підприємства: сутність, ознаки та види. Управлінський та виробничий персонал. Структура персоналу організації. Розподіл персоналу за характером трудових функцій. Основні якісні та кількісні характеристики персоналу. Персонал підприємства готельно-ресторанного господарства.

ТЕМА 1.3. МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Методи менеджменту в процесі управління персоналом. Адміністративні методи менеджменту. Економічні методи управління. Соціально-психологічні методи менеджменту. Класифікація методів аналізу та побудови системи управління персоналом організації. Фактори впливу на процес формування персоналу підприємств готельно-ресторанного господарства. Коучинг. Аутсорсинг кадрових процесів. Метод використання гнучкого графіка роботи персоналу. Масовий метод дистанційного навчання E-learning.

ТЕМА 1.4. СУТНІСТЬ ТА ТИПИ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА

Стилі керівництва. Директивний стиль управління: мета та особливості. Авторитарний стиль: мета та особливості. Ліберальний стиль управління: мета та особливості. Партнерський стиль: мета та особливості. Демократичний стиль: мета та особливості. Стиль керівництва, який «задає ритм»: мета та особливості. Коучинговий стиль управління персоналом: мета та особливості.

ТЕМА 1.5. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ПІДПРИЄМСТВА

Колектив як соціальна група. Ознаки колективу: єдність мети, умова

відокремленість, організаційна та територіальна єдність. Функції колективу та його різновиди в організації. Роль керівника та менеджера з персоналу у формуванні колективу. Види структур трудового колективу: функціональна, професійно-кваліфікаційна, соціально-демографічна, вікова, соціально-психологічна, соціально-класова. Ознаки колективу. Принципи та етапи процесу створення трудового колективу. Формальна і неформальна структура трудового колективу. Конфлікти в колективі. Методи вирішення конфліктів.

ТЕМА 1.6. КАДРОВА СЛУЖБА ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО ТА ДОКУМЕНТАЦІЯ

Функції та завдання кадрової служби організації, її структура. Сучасні завдання і функції кадрової служби. Права, обов'язки й відповідальність керівника кадрової служби. Основні типи організаційної структури кадрової служби. Співробітництво кадрової служби з іншими структурними ланками організації. Кадрова документація. Номенклатура справ з кадрового діловодства. Склад кадрової документації та її призначення. Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів. Розпорядницькі, облікові та статистичні форми документів з обліку та руху кадрів. Ведення особових справ. Облік особового складу організації.

ТЕМА 1.7. КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Поняття та цілі кадрової політики. Зовнішні та внутрішні фактори, які визначають кадрову політику. Стратегія розвитку й кадрова політика організації. Головні напрямки кадрової політики та механізм її реалізації.

Підвищення результативності роботи на всіх рівнях. Оптимізація та стабілізація кадрового складу компанії й забезпечення ефективного використання їх можливостей та потенціалу. Створення та розвиток системи навчання й розвитку персоналу. Формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників. Формування та зміцнення корпоративної культури компанії.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ПІДПРИЄМСТВА

ТЕМА 2.1. ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Планування персоналу. Визначення потреби організації в персоналі. Сутність прогнозування персоналу на перспективу. Професійний відбір персоналу. Основні етапи та методи відбору персоналу. Найм персоналу. Оцінювання якості роботи персоналу. Виробнича (професійна і

психофізіологічна) та соціально- психологічна адаптація новоприйнятих працівників. Вивільнення персоналу. Головні напрямки та завдання персонал-маркетингу.

ТЕМА 2.2. ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Розвиток персоналу як спосіб забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Сутність, соціальне-економічне значення і завдання розвитку персоналу. «Інвестування в людину» та його ефективність. Професійна підготовка та розвиток кадрів. Первинна професійна підготовка кадрів. Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів. Система безупинного навчання персоналу. Службово-професійне просування кадрів. Створення й підготовка резерву на заміщення вакантних посад.

ТЕМА 2.3. КАР'ЄРА: СУТНІСТЬ, ТИПИ ТА ФУНКЦІЇ

Кар'єра: сутність, значення. Організація процесу планування трудової (ділової) кар'єри. Професійна кар'єра та кар'єра в організації. Планування й організація професійно-кваліфікаційного просування робітників. Службово-кваліфікаційне просування керівників, фахівців й службовців.

ТЕМА 2.4. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

Трудова поведінка та її вплив на результати праці. Мотивація. Форми мотивації. Матеріальні, нематеріальні форми мотивації. Мотиваційний механізм управління трудовою поведінкою персоналу. Зарубіжні теорії мотивації персоналу. Поняття потреб людини. Ієрархія потреб. Первинні та вторинні потреби. Мотив, інтерес і мета усвідомленої дії. Визначення стимулу як категорії. Взаємозв'язок між мотивами та стимулами. Сучасні методи стимулювання ефективної діяльності персоналу.

ТЕМА 2.5. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління часом. Сутнісні характеристики тайм-менеджменту як важливого інструменту підвищення ефективності діяльності підприємства. Зміст та призначення тайм-менеджменту. Основні технології тайм-менеджменту. Інтенсивність та продуктивність роботи. Робочий час працівника. Корпоративний тайм-менеджмент, особистий тайм-менеджмент, технології тайм-менеджменту .

ТЕМА 2.6. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ

Культура організацій. Роль корпоративної культури у формуванні колективу організації: норми, цінності, традиції. Рівні організаційної культури. Складові організаційної культури. Методи, що забезпечують підтримку організаційної культури.

ТЕМА 2.7. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сутність відповідальності та етика в менеджменті. Соціальна відповідальність як добровільна реакція на соціальні проблеми суспільства з боку організації. Моделі соціальної відповідальності організації. Етична поведінка як сукупність вчинків та дій людей. Заходи щодо забезпечення етичної поведінки.

Тематика практичних, семінарських занять та самостійної роботи студентів визначені у тематичному плані дисципліни. Питання та завдання практичної та самостійної роботи студентів деталізовані у відповідних методичних вказівках.

ПОРЯДОК ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання знань студентів з навчальної дисципліни здійснюється шляхом проведення контрольних заходів, які включають *поточний контроль*, *модульний контроль*, *виконання індивідуального навчально-дослідного завдання*.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних і семінарських занять і має на меті перевірку знань студентів з окремих тем та рівня їх підготовленості до виконання конкретної роботи.

Ключовими формами та методами демонстрації студентами результатів навчання при поточному контролі є:

робота в малих групах – спільне опрацювання групою студентів окремих проблемних питань з наступною демонстрацією результатів засвоєння навчального матеріалу;

презентація – виступи перед аудиторією для висвітлення окремих питань, індивідуальних завдань, реферативних досліджень тощо;

дискусія – обґрунтування власної позиції у вирішенні проблемних питань застосування норм;

кейс-метод – аналіз конкретних ситуацій, що дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності; передбачає розв'язування ситуативних задач.

Результати поточного контролю за семестр визначаються як середня з поточних оцінок за 100-бальною шкалою, відображених у журналах обліку відвідування та успішності академічної групи.

Модульний контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання після закінчення логічно завершеної частини лекційних та практичних (семінарських) занять з певного змістового модуля.

Основною формою модульного контролю є завдання, які включають як перевірку теоретичних положень курсу, так і розв'язування практичних завдань.

Оцінки з модульного контролю за 100-бальною шкалою відображаються у журналах обліку відвідування та успішності академічної групи і включаються як окремий заліковий модуль до залікового кредиту.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) – форма організації навчання, яка має на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які студенти отримують у процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці. Індивідуальні завдання виконують студенти самостійно під керівництвом викладачів. Як правило, індивідуальні завдання виконуються окремо кожним студентом.

ІНДЗ є видом позааудиторної індивідуальної роботи студента навчального, навчально-дослідницького характеру, яке використовується в процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни і завершується оцінюванням.

Метою ІНДЗ є самостійне вивчення частини програмного матеріалу, систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань студента з навчального курсу та розвиток навичок самостійної роботи. ІНДЗ це завершена теоретична або практична робота в межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, вмінь і навичок, отриманих у процесі лекційних, семінарських занять, охоплює тему,

декілька тем або зміст навчальної дисципліни в цілому.

Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою, а оцінка включається до залікового кредиту як окремий заліковий модуль.

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ:

За шкалою коледжу	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (добре)
84-75		C (добре)
67–74	задовільно	D (задовільно)
60-66		E (задовільно)
35 – 59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
0 – 34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

Підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою розраховується як середня у відповідності з ваговими коефіцієнтами, величина яких залежить від значення кожного з контрольних заходів, що проводяться під час вивчення навчальної дисципліни.

	Модуль 1 (поточне опитування)	Модуль 2 (підс. мод. контр.)	Модуль 3 (ІНДЗ)	Підсумкова оцінка
Вагові коефіцієнти, %	70	20	10	100
Розрахунок оцінки в балах	80	85	90	82

Приклад розрахунку підсумкової оцінки в балах:

$$O = 80 * 0,7 + 85 * 0,2 + 90 * 0,1 = 82$$

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Для якісного засвоєння курсу необхідна систематична та усвідомлена робота студентів в усіх видах навчальної діяльності: лекції, семінарські та практичні заняття, консультації, самостійна робота як індивідуальна, так і під керівництвом викладача.

При проведенні аудиторних занять домінуючими є лекційно-проблемні, індивідуально-диференційовані, особистісно-орієнтовані форми проведення занять та технології, спрямовані на організацію самоосвіти студента.

При проведенні практичних занять використовуються активні форми проведення занять: евристичні бесіди, дискусії, ділові ігри, кейси тощо.

Крім того, така робота повинна бути індивідуалізованою з врахуванням рівня творчих можливостей студента, його навчальних здобутків, інтересів, навчальної активності тощо.

Склад методичного забезпечення дисципліни:

- робоча навчальна програма;
- опорні конспекти лекцій;
- практикум для виконання семінарських занять;
- завдання для виконання самостійної роботи та індивідуальних навчально-дослідних завдань;
- засоби поточного та підсумкового контролю (завдання для підсумкових модульних робіт, перелік питань для проведення залікового контролю).

Навчально-методичне забезпечення розміщено в електронному форматі в навчально-інформаційному середовищі коледжу на базі Moodle з відкритим доступом для студентів.

Інструменти, обладнання та комп'ютерне забезпечення

Електронні енциклопедії, довідники, мультимедійні засоби у вільному доступі в Інтернет, комп'ютерні презентації за темами курсу, відкриті державні реєстри.

Список рекомендованих джерел

Основна література

1. Александрова С. А. Управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного господарства: конспект лекцій. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 86 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011.
3. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.
4. Галасюк С. С. Організація готельного господарства: навчально-практичний посібник / С. С. Галасюк, С. Г. Нездоймінов. – К.: ФОП Гуляєва В. М., 2019. 204 с.
5. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л.О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
6. Масюк Ю. О. Стратегічне управління розвитком туризму в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lp.edu.ua/sites/default/files/dissertation/2017/5782/aref_masyuk.pdf.
7. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007.
8. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
9. Петрова Ш.Л. Навчально-методичний комплекс дисципліни „Управління персоналом”. – К.: Інститут економіки та права «КРОК», 2012.
10. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2016.
11. Семенов В. Ф. Макроекономічний контекст ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери: монографія / В. Ф. Семенов, Н. В. Нечева. – Бондаренко М.О., 2019. 258 с.

Додаткова література

1. Бутенко Н.Ю., Черпак А.Є. Тренінг управлінських компетенцій: навч. посіб. / Н.Ю. Бутенко, А.Є. Черпак. – К.: КНЕУ, 2011.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003.
3. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие – М.: Издательство «Экзамен», 2004.
4. Психологические основы современного управления персоналом: Учеб. пособие.– М.: Зерцало, 2009.
5. Методичні рекомендації з дисципліни «Управління персоналом» для студентів галузі знань 1401 – «Сфера обслуговування», напрям підготовки: 6.140101 – «Готельно-ресторанна справа» факультету туризму і міжнародних комунікацій УжНУ / М. М. Попик. – Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2019. 32 с.

Інформаційні ресурси

Назва ресурсу або організації	Електронна адреса
Веб-сайти наукових установ	
Законодавство України	http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main
Міністерство освіти і науки України	http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/
Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського	http://www.nbuv.gov.ua/
Харківська державна наукова бібліотека	http://korolenko.kharkov.com/
Національна парламентська бібліотека України	http://www.nplu.kiev.ua/
Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Т. Шевченка	http://lib-gw.univ.kiev.ua/
Галицький коледж імені В. Чорновола	http://moodle.gi.edu.ua/