

Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола

Відділення економіки та туризму



ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник директора
з навчальної роботи
Т.А. Ільчук
30.01.2020р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 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:

Муха Роксолана Андріївна, кандидат економічних наук, старший викладач 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

Управління персоналом готельно – ресторанного підприємства

Метою викладання навчальної дисципліни є формування комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних підприємствах готельно – ресторанного бізнесу, раціонального відбору працівників на посади та формування дієвого трудового колективу, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Основними завданнями вивчення дисципліни дисципліни «Управління персоналом готельно – ресторанного господарства» є теоретична та практична підготовка студентів з питань формування ефективної системи управління персоналом готельно – ресторанного підприємства; обґрунтування концептуальних засад та методологічних принципів управління персоналом; формування та аналіз стану кадрової політики підприємства готельно - ресторанного бізнесу; проектування системи управління персоналом та нормативної чисельності працівників кадрової служби готельно – ресторанного підприємства; управління соціальним розвитком трудового колективу; формування успішної команди як соціального утворення; застосування сучасних методів планування та прогнозування по реб у персоналі; організування набору і відбору персоналу в організації; навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників на етапі розвитку персоналу підприємства; управління діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх розвитку; атестування персоналу та використання результатів у системі мотивування; оцінювання ефективності та результативності управління персоналом.

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

а) 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.

б) 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	
Кількість кредитів ECTS– 8	Спеціальність: 241 «Готельно – ресторанна справа»	Обов'язкова (нормативна) Мова викладання: українська	
Кількість змістових модулів- 4		Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 240 год.	Освітній рівень: перший (бакалаврський)	4-й (2-й)	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних: 7 семестр – 4 год; 8 семестр – 4 год		Лекції:	
		30	30
		Практичні, семінарські:	
		30	30
		Самостійна робота:	
		60	60
Вид контролю: залік			

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістовних модулів і тем	Кількість годин			
	Денна форма навчання			
	Всього	л	с	с.р
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1. Основи управління персоналом готельно- ресторанного підприємства				
Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організацій	16	4	4	8
Тема 2. Управління персоналом як соціальна система	16	4	4	8
Тема 3. Формування колективу організації	14	4	4	6
Тема 4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу	14	4	2	8
Разом за змістовим модулем 1	60	16	14	30
Змістовий модуль 2. Кадрова політика і кадрове планування готельно- ресторанного підприємства				
Тема 5. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації	16	4	4	8
Тема 6. Кадрове планування в організаціях готельно-ресторанного господарства	16	4	4	8
Тема 7. Організація набору та відбору персоналу на підприємстві готельно–ресторанного бізнесу	14	4	4	6
Тема 8. Організування діяльності та функції служб персоналу на підприємстві готельно–ресторанного бізнесу	14	2	4	8
Разом за змістовим модулем 2	60	14	16	30
Змістовий модуль 3. Розвиток персоналу підприємства готельно- ресторанного господарства				
Тема 9. Оцінювання персоналу на підприємстві готельно–ресторанної сфери	16	4	4	8
Тема 10. Управління процесом розвитку і рухом персоналу підприємства готельно – ресторанного господарства	16	4	4	8
Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу підприємства готельно – ресторанного господарства	14	4	4	6
Тема 12. Соціальне партнерство підприємства готельно – ресторанного господарства	14	4	2	8
Разом за змістовим модулем 3	60	16	14	30

Змістовий модуль 4. Головні складові забезпечення управління персоналом на підприємстві готельно–ресторанного господарства				
Тема 13. Управління трудовими процесами на підприємствах готельно – ресторанного бізнесу	16	4	4	8
Тема 14. Управління робочим часом на підприємствах готельно – ресторанного господарства	16	4	4	8
Тема 15. Мотивація персоналу та управління витратами на персонал	14	4	4	6
Тема 16. Соціальне партнерство та управління конфліктами на підприємствах готельно – ресторанного господарства	14	2	4	8
Разом за змістовим модулем 4	60	14	16	30

3. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ «Управління персоналом готельно - ресторанного підприємства»

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОТЕЛЬНО – РЕСТОРАННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту організації.

Роль та значення управління персоналом як науки. Орієнтація персоналу на корпоративну культуру. Особливості та роль персоналу в досягненні конкурентоспроможності сучасних організацій. Проблеми та тенденції у кадровому менеджменті успішних компаній. Управління персоналом як специфічна функція менеджменту. Зміст понять «трудові ресурси», «персонал», «трудова потенція» «кадри». Системний підхід до управління персоналом організації. Основні елементи (підсистеми) управління персоналом. Етапи історичного розвитку управління персоналом. Аналіз сучасних концепцій і теорій управління персоналом. Особливості управління персоналом у закордонних компаніях: можливості використання досвіду.

Тема 2. Управління персоналом як соціальна система.

Характерні риси особистості, що пов'язані з її поведінкою в організації. Поняття особистості. Ціннісна орієнтація працівника. Індивід й індивідуальність: спільне та відмінне персоналу. Класифікація персоналу за категоріями та її характеристика: виробничий персонал (робітники) та управлінський персонал (службовці), зміст виконуваних функцій та основні категорії в організаціях різних сфер діяльності. Основні характеристики персоналу організації. Чисельність та структура персоналу організації. Співвідношення та зміст понять «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

Тема 3. Формування колективу організації.

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. Види структур трудового колективу: функціональна, професійно-кваліфікаційна, соціально-демографічна, вікова, соціально-психологічна, соціально-класова. Колектив як вища форма внутрішньої організації групи. Ознаки колективу. Принципи та етапи процесу створення трудового колективу. Роль корпоративної культури у формуванні колективу організації: норми, цінності, традиції. Формальна і неформальна структура трудового колективу. Типи формальних груп в організації. Фактори утворення неформальних груп та основні ознаки їх існування. Різновиди малих груп в управлінні персоналом.

Тема 4. Згуртованість та соціальний розвиток колективу.

Згуртованість колективу: сутність і стадії. Особливості управління персоналом на етапах розвитку колективу. Колективи згуртовані, розчленовані та роз'єднані. Фактори, що впливають на згуртованість колективу. Поняття про команду та командну роботу в управлінні персоналом. Колектив і команда: спільне та від'ємне. Соціально-психологічні особливості колективу

як об'єкта управління. Психологічна сумісність членів колективу та чинники, що її обумовлюють. Соціальні ролі особистості. Вимоги до психологічних якостей працівників і керівників сучасних організацій. Методи вивчення соціально - психологічного клімату в колективі. Сутність і значення соціального розвитку колективу. Зміст, етапи розробки проекту, затвердження та реалізація плану соціального розвитку.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. КАДРОВА ПОЛІТИКА І КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Тема 5. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації.

Поняття та значення кадрової політики в організації. 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: нормування, програмування та моніторинг персоналу. Розробка та реалізація кадрової політики у концептуальних кадрових документах. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики (зміст та протиріччя). Сутність стратегії управління персоналом. Основні типи кадрової стратегії. Механізм розроблення та реалізації стратегії управління персоналом. Прогнозування в роботі з персоналом як основа розроблення кадрової стратегії.

Тема 6. Кадрове планування в організаціях готельно-ресторанного господарства.

Поняття кадрового планування. Мета та завдання планування роботи персоналом на підприємстві. Види планування: стратегічне, тактичне, операційне (поточне). Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Поняття маркетингу персоналу та його функції. Методи визначення потреб підприємства у персоналі. Характеристика методів планування персоналу. Планування чисельності персоналу за категоріями посад: основна та додаткова потреби у персоналі. Аналіз внутрішніх та зовнішніх джерел майбутніх потреб у персоналі. Способи нормування ресурсів. Оперативний план роботи з персоналом в організації. Індивідуальний план працівника. Структура інформації про персонал.

Тема 7. Організація набору та відбору персоналу на підприємстві готельно –ресторанного бізнесу.

Зміст процесу набору та наймання працівників. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Формування вимог до претендентів. Професіограма: модель співробітника і модель посади. Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Характеристика джерел залучення кандидатів. Роль кадрових агентств. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота. Методи та форми професійно-орієнтації. Профорієнтація: суть і завдання, організація роботи. Методи управління професійною орієнтацією працівників. Зарубіжний досвід. Моделі та методи відбору працівників. Критерії відбору працівників. Загальні процедури найму персоналу в організаціях. Етапи відбору кадрів. Трудова адапта-

ція та її види: організаційна, соціально-психологічна, професійна, психофізіологічна.

Тема 8. Організування діяльності та функції служб персоналу на підприємстві готельно–ресторанного бізнесу.

Призначення та роль сучасних служб персоналу в організації. Стан, проблеми і тенденції розвитку кадрових служб. Основні функції та відповідальність кадрових служб. Статус, організаційна побудова та принципи розподілу повноважень між працівниками кадрових служб. Ролі та функції менеджера з персоналу в організації роботик адрової служби. Вимоги до ділових, професійних та особистісних рис менеджера з персоналу. Інформаційне та методичне забезпечення служби персоналу. Автоматизовані програми з управління персоналом. Основні регламентуючі документи в організації діяльності кадрових служб. Організація обліку та звітності з персоналу. Заходи з охорони та безпеки кадрової інформації в організації.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО –РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Тема 9. Оцінювання персоналу в організації підприємств готельно –ресторанної сфери.

Оцінювання персоналу в сучасній організації. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями. Критерії та методи оцінювання персоналу. Основні принципи ефективного ділового оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності. Критерії та різновиди ділового оцінювання керівників: оцінювання результатів основної та другорядної діяльності, оцінювання поведінки в колективі, виконання функцій з управління колективом та оцінювання результатів роботи підлеглих. Показники оцінювання різних категорій посад керівників. Атестація персоналу: сутність та види.

Тема 10. Управління процесом розвитку і рухом персоналу підприємства готельно – ресторанного господарства.

Загальний і професійний розвиток персоналу. Сутність та завдання професійного розвитку персоналу. Виявлення та аналізування потреб персоналу. Навчання персоналу. Програми підготовки персоналу. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Післядипломна та додаткова освіта. Стажування. Поняття про трудову кар'єру та службове зростання. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Управління мобільністю кадрів. Аналізування потреб та оцінка плану розвитку персоналу. Планування та підготовка кадрового резерву. Формування списку кадрового резерву за категоріями персоналу. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів. Ротація кадрів як форма руху і підвищення кваліфікації працівників. Види кадрових нововведень. Інноваційний потенціал працівника.

Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу підприємства готельно – ресторанного господарства.

Причини та фактори вивільнення персоналу. Процедура звільнення. Соціальні та виробничі критерії вибор працівників на звільнення. Соціальні гарантії. Особливості виходу працівників на пенсію як форма звільнення. Поняття та значення абсентеїзму. Управління плинністю кадрів та фактори, що їх зумовлюють. Показники абсолютні та відносні. Типові порушення трудової та виконавської дисципліни, причини їх виникнення. Розробка заходів із регулювання плинності персоналу. Управління якістю трудового життя працівників організації. Управління безпекою персоналу: техніка безпеки та охорони здоров'я працівників в організації. Профілактичні та протиепідемічні заходи в управлінні персоналом на підприємстві.

Тема 12. Соціальне партнерство підприємства готельно – ресторанного господарства.

Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. Механізм функціонування системи соціального партнерства: функції і завдання, законодавча база. Інтереси роботодавця і працівників: спільність і розбіжність, імовірність виникнення і загострення конфліктів. Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства. Сторони та зміст колективного договору. Порядок укладання та реєстрації колективного договору. Строк чинності колективного договору та контроль за його виконанням. Регулювання соціально-трудова відносин в організації. Громадські організації. Роль профспілкової організації у представництві інтересів найманих працівників.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. ГОЛОВНІ СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ГОТЕЛЬНО – РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Тема 13. Управління трудовими процесами на підприємствах готельно – ресторанного бізнесу.

Управління трудовими ресурсами як специфічна функція менеджменту організації: суть, завдання та основні принципи. Системний підхід в управлінні трудовими ресурсами організації. Методи управління трудовими ресурсами організації. Стратегічна направленість управління трудовими ресурсами організації. Регулювання трудової діяльності персоналу. Облік результатів праці. Сутність та класифікація трудових процесів. Організація і планування трудових процесів. Організаційні форми поділу і кооперації праці. Методи вимірювання і планування продуктивності праці.

Тема 14. Управління робочим часом на підприємствах готельно – ресторанного господарства.

Поняття робочого часу як універсальної міри кількості праці. Напрямки підвищення ефективності використання робочого часу Законодавче регулювання робочого часу. Регулювання використання робочого часу в організації. Гнучкі режими праці. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Регулювання робочого часу протягом тижня. Обмеження роботи в

нічний час, у вихідні та святкові дні. Робота в надурочний час. Регулювання тривалості відпусток. Правила внутрішнього трудового розпорядку як засіб регулювання робочого часу в конкретній організації. Регулювання режимів праці й відпочинку протягом зміни, доби, тижня та року. Гнучкі режими праці. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Табельний облік використання робочого часу. Фотографія робочого дня. Тайм-менеджмент в організації.

Тема 15. Мотивація персоналу та управління витратами на персонал.

Сутність ресурсного підходу в управлінні персоналом. Поняття мотивації персоналу. Матеріальні та соціально – психологічні методи стимулювання. Заохочувальні системи колективної та індивідуальної оплати праці. Класифікація витрат підприємства на персонал. Система економічних показників ефективності управління персоналом. Показники соціальної ефективності управління персоналом. Оцінка ефективної діяльності підрозділів управління персоналом на підприємстві.

Тема 16. Соціальне партнерство та управління конфліктами на підприємствах готельно – ресторанного господарства.

Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства та чинники його розвитку. Соціальне партнерство: сутність, значення, форми. Сторони і суб'єкти соціального партнерства. Колективний договір як форма оптимізації інтересів соціальних партнерів. Порядок ведення переговорів і укладення колективного договору. Зміст колективного договору та відповідальність за його невиконання. Виробнича демократія як складова форм соціального партнерства.

4. 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 кримінально-правових норм;

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

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, такі 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 засто-

сування 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:

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

5. 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 та практичних занять;
- матеріали тестового контролю з дисципліни;
- 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 та екзаменаційного 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. Азарова А. О., Мороз О. О., Лесько О. Й. Управління персоналом: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2014. 283 с.
2. Александрова С. А. Управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного господарства: конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 86 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2019. 468 с.
4. Галасюк С. С., Нездоймінов С. Г. Організація готельного господарства: навч.-практ. посіб. Київ: ФОП Гуляєва В. М., 2019. 204 с.
5. Данюк В. М., Колот А. М., Суков Г. С. Управління персоналом: підручник Київ: КНЕУ, 2013. 666 с.
6. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. (2-ге вид., перероб. і доп.). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
7. Мальська М. П., Бордун О. Ю., Жук І. З. Управління персоналом у туризмі: теорія та практика: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2013. 234 с.
8. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид, виправл. та доп. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
9. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: практикум: навч. посіб. Харків : ХДУХТ, 2018.

Допоміжна література

1. Буковинська М. П., Сладкевич В. П. Управління персоналом: підручник. Київ: Кондор-Видавництво, 2013. 704 с.
2. Рульєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2013. 310 с.
3. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2007. 248 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/