ЛЬВІВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІЗНЕСУ ТА ПРАВА

СИЛАБУС ДИСЦИПЛІНИ
«МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ»
ОК 05

Рівень вищої освіти	**другий (магістерський)**
Спеціальність	**J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг**
Освітньо-професійна програма	**Менеджмент готельно-ресторанної справи**
Кваліфікація	**Магістр з готельно-ресторанної справи та кейтерингу**
Рік навчання	**1**
Семестр	**1**
Форма навчання	**денна**
Кількість кредитів ЄКТС	**3**
Мова викладання	**українська**

Лектор дисципліни Кошовий Богдан-Петро Олегович, доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри демографії, трудових відносин і соціальної політики, e-mail: qqbkqq@gmail.com

ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення дисципліни «Менеджмент персоналу в індустрії гостинності» для здобувачів ступеня магістра є формування системи знань і практичних компетентностей щодо управління персоналом закладів готельного та ресторанного бізнесу – від кадрового планування та добору до мотивації, розвитку й утримання працівників в умовах кадрової кризи та воєнного стану. Оскільки магістерський рівень передбачає підготовку фахівців до управлінської, інноваційної та науково-дослідної діяльності, мета дисципліни деталізується через такі завдання:

1. **Кадрова політика:** Формування кадрової політики та планування потреби в персоналі закладу гостинності.
2. **Добір і адаптація:** Організація залучення, добору та адаптації персоналу з урахуванням специфіки сфери обслуговування.
3. **Мотивація і розвиток:** Проєктування систем оплати праці, мотивації, навчання та кар’єрного розвитку працівників.
4. **Трудові відносини:** Забезпечення дотримання трудового законодавства, зокрема в умовах воєнного стану, та управління утриманням персоналу.

СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

Тема	Години (лек./прак./сам.)	Результати навчання	Завдання	Оцінювання
Тема 1. Менеджмент персоналу в готельно-ресторанному бізнесі.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - сутність і функції менеджменту персоналу; - особливості праці в сфері гостинності: емоційна праця, позмінність, сезонність; - структуру служби управління персоналом. Вміти: аналізувати систему управління персоналом закладу гостинності.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 2. Кадрова політика та планування персоналу.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - види кадрової політики; - методи визначення потреби в персоналі; - штатний розпис і графіки змін. Вміти: розраховувати потребу в персоналі з урахуванням завантаження; складати графік змін.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 3. Залучення та добір персоналу.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - канали залучення кандидатів; - профіль посади та компетентності; - методи оцінювання кандидатів. Вміти: складати профіль посади та план співбесіди; оцінювати кандидатів.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 4. Адаптація та навчання персоналу.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - програми адаптації; - форми навчання: наставництво, тренінги, крос-навчання; - оцінювання ефективності навчання. Вміти: розробляти програму адаптації та навчальний план для служби закладу.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 5. Оплата праці та мотивація.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - системи оплати праці в ГРБ; - чайові та бонуси; - нематеріальна мотивація. Вміти: розробляти систему оплати праці та мотивації для підрозділу.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 6. Оцінювання персоналу та управління результативністю.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - методи оцінювання персоналу; - ключові показники результативності; - зворотний зв’язок. Вміти: розробляти систему оцінювання персоналу; проводити оцінювальну бесіду.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 7. Трудові відносини та законодавство.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - основи трудового законодавства; - особливості трудових відносин в умовах воєнного стану;	Питання, тести, виконання самостійної	5

		- охорону праці. Вміти: оформлювати трудові відносини відповідно до законодавства; вирішувати типові трудові ситуації.	роботи	
Тема 8. Утримання персоналу, корпоративна культура та вигорання.	2/2/–	Магістранти повинні знати: - причини плинності кадрів; - корпоративну культуру та бренд роботодавця; - профілактику професійного вигорання. Вміти: аналізувати плинність кадрів; розробляти програму утримання персоналу.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Теми для самостійного вивчення	–/–/58	1. Бренд роботодавця в індустрії гостинності. 2. Залучення молоді та студентів до роботи в ГРБ. 3. Працевлаштування ветеранів і ВПО у сфері гостинності. 4. Цифрові HR-інструменти для закладів. 5. Крос-функціональне навчання персоналу. 6. Управління персоналом у готельних мережах. 7. Гнучкі форми зайнятості в ресторанах. 8. Конфлікти в колективі та їх врегулювання. 9. Штучний інтелект у доборі персоналу: можливості й ризики.		
Всього	16/16/58			
Всього балів за поточний контроль				**40**
Залікова оцінка				**60**
Всього				**100**

ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Інтегральна компетентність	Здатність розв’язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері готельно-ресторанної справи та кейтерингу.
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК4. Здатність працювати в команді. ЗК7. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
Спеціальні (фахові) компетентності (СК)	СК3. Здатність планувати та здійснювати ресурсне забезпечення діяльності суб’єктів готельного і ресторанного бізнесу. СК5. Здатність забезпечувати ефективну сервісну, комерційну, виробничу, маркетингову, економічну діяльність суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу. СК9. Здатність забезпечувати якість обслуговування споживачів готельних та ресторанних послуг. СК10. Здатність застосовувати принципи соціальної відповідальності в діяльності суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу.
Програмні результати навчання	ПРН01. 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

(ПРН)	впливу. ПРН08. Ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення. 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.
Методи навчання і оцінювання	ПРН01 – кейс-метод, аналіз управлінських ситуацій; контроль – розв'язання кейсу, тест. ПРН08 – проєктна робота: програма адаптації або навчання персоналу; контроль – захист проєкту. ПРН10 – практикум з кадрового планування, моделювання оцінювання персоналу; контроль – розрахункове завдання, опитування. ПРН12 – рольові ігри (співбесіда, зворотний зв'язок), групова дискусія; контроль – оцінювання участі в рольовій грі, презентація. Підсумковий контроль – залік.

ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

Політика щодо дедлайнів та перескладання	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад: лікарняний).
Політика щодо академічної доброчесності	Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонено (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Використання інструментів генеративного штучного інтелекту допускається лише в межах, визначених викладачем, з обов'язковим зазначенням інструмента та способу його використання; письмові роботи можуть перевірятися на академічний плагіат.
Політика щодо відвідування	Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад: хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально.

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Оцінка за національною шкалою	Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS
відмінно	90 – 100	A
добре	82 – 89	B
	74 – 81	C
задовільно	64 – 73	D
	60 – 63	E
незадовільно з можливістю повторного складання	35 – 59	FX
незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	0 – 34	F

ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

Основна література	1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр 4. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г. А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с. URL: https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275 5. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб. / О. П. Дяків, А. С. Коцур, В. М. Островерхов та ін. ; за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль : ЗУНУ, 2021. 334 с. 6. Boella M. J., Goss-Turner S. Human Resource Management in the Hospitality Industry: A Guide to Best Practice. 10th ed. Abingdon : Routledge, 2019. 574 p. 7. Baum T. Human Resource Management for the Tourism, Hospitality and Leisure Industries: An International Perspective. London : Thomson, 2006. 326 p. 8. Нечаюк Л. І., Телеш Н. О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 348 с. 9. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry. 2016. Vol. 15, No. 2. P. 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311 10. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : Кондор, 2005. 308 с. 11. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с. 12. Шулла Р.С., Попик М.М. Контроль і оцінка діяльності персоналу як елементи системи управління персоналом. Бізнесінформ. 2024. № 7. С. 465–471. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-7-465-471 13. Канцур І.Г., Пастух А.О. Сучасні тренди матеріального стимулювання персоналу в готельно-ресторанному бізнесі. Актуальні проблеми економіки. 2024. № 11(281). С. 226–234. **Інформаційні ресурси:** Кодекс законів про працю України. URL: https://dnaop.com/html/2077/doc-kodeks-zakoniv-pro-pracyu-ukrajini Шулла Р.С., Попик М.М. Контроль і оцінка діяльності персоналу як елементи системи управління персоналом (повний текст). URL: https://mail.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-7_0-pages-465_471.pdf Канцур І.Г., Пастух А.О. Сучасні тренди матеріального стимулювання персоналу в готельно-ресторанному бізнесі (анотація, бібліографічний запис). URL: https://ir.dpu.edu.ua/handle/123456789/5229