



Кафедра туризму та економіки підприємства

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри туризму та економіки
підприємства

Людмила БЕЗУГЛА

«25» серпня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«HR-МЕНЕДЖМЕНТ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ»

Галузь знань	J Транспорт та послуги
Спеціальність	J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Освітньо-професійна програма	«Готельно-ресторанний бізнес»
Статус	Обов'язкова
Загальний обсяг	3 кредити ЄКТС (90 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	1-й семестр, 1-2 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: доцент Язіна В.А.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» ____ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» ____ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма навчальної дисципліни «HR-менеджмент в готельно-ресторанному бізнесі» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанний бізнес». Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. туризму та економіки підприємства. Дніпро: НТУ «ДП», 2025. 13 с.

Розробниця:

- Язіна Вікторія Анатоліївна, к.е.н., доцент кафедри туризму та економіки підприємства

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки здобувачів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії за спеціальністю J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг (241 Готельно-ресторанна справа) (протокол № 1 від 25.08.2025 р).

ЗМІСТ

1. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2. ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3. БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
4. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
6. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	7
6.1. Шкали	7
6.2. Засоби та процедури	7
6.3. Критерії	8
7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	11
8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	11

1. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі «Готельно-ресторанний бізнес» спеціальності J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг здійснено розподіл результатів навчання (РН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Ф4 «HR-менеджмент в готельно-ресторанному бізнесі» віднесено наступні РН:

РН4	Здійснювати моніторинг кон'юнктури ринку готельних та ресторанних послуг
РН8	Ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення
РН10	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
РН12	Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються

Мета дисципліни – сформувати у здобувачів систему знань і навичок щодо управління людськими ресурсами в готельно-ресторанному бізнесі, розвитку персоналу, підбору кадрів, мотивації та оцінки ефективності роботи співробітників.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2. ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр РН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	Шифр ДРН	Зміст
РН4	РН4.1-Ф4	здійснювати моніторинг та підбір кадрових ресурсів готельних та ресторанних підприємств
РН8	РН8.1-Ф4	впроваджувати та адаптувати відповідну структуру управління персоналом у межах конкретного готельно-ресторанного проекту
	РН8.2-Ф4	розробляти програми розвитку персоналу, включаючи навчання, адаптацію та кар'єрне зростання
	РН8.3-Ф4	аналізувати ефективність кадрових проектів та коригувати їх відповідно до потреб бізнесу
РН10	РН10.1-Ф4	розробляти та впроваджувати ефективну кадрову політику, що відповідає стратегії розвитку підприємства, яка враховує підбір персоналу з урахуванням ризиків
	РН10.2-Ф4	знати та аналізувати потреби готельно-ресторанного бізнесу у персоналі та прогнозувати тенденції ринку праці
	РН10.3-Ф4	знати, створювати та впроваджувати сучасні інструменти для налагодження внутрішньої та зовнішньої комунікації

Шифр РН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	Шифр ДРН	Зміст
РН12	РН12.1-Ф4	чітко та аргументовано презентувати результати аналізу кадрових процесів у готельно-ресторанному бізнесі
	РН12.2-Ф4	пояснювати складні HR-концепції простою мовою для осіб, які не мають спеціалізованих знань
	РН12.3-Ф4	використовувати професійну термінологію для ефективної взаємодії з колегами та керівництвом

3. БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна викладається у першому семестрі відповідно до навчального плану, тому додаткових вимог до базових дисциплін не встановлюється. Міждисциплінарні зв'язки: вивчення курсу ґрунтується на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем освіти.

4. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Розподіл за формами навчання, години					
	денна			заочна		
	обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота	обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	45	26	19	45	4	41
практичні	45	13	32	45	4	41
РАЗОМ	90	39	51	90	8	82

5. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	45
РН8.3-Ф4 РН10.1-Ф4 РН12.2-Ф4 РН12.3-Ф4	Тема 1. HR-менеджмент як стратегічний інструмент розвитку готельно-ресторанного бізнесу. 1.1. HR-менеджмент у готельно-ресторанному бізнесі: сутність та специфіка. 1.2. Особливості ринку праці у сфері гостинності. 1.3. HR-аналітика та її роль у прийнятті рішень.	7
РН4.1-Ф4 РН8.1-Ф4 РН8.2-Ф4 РН10.2-Ф4 РН10.3-Ф4 РН12.1-Ф4	Тема 2. Кадрова політика та управління персоналом. 2.1. Підбір і відбір персоналу: методи та технології. 2.2. Адаптація та навчання працівників у готельно-ресторанному бізнесі. 2.3. Корпоративна культура та командоутворення. 2.4. Методи інтеграції корпоративної культури. 2.5. Аналіз ефективності HR-менеджменту.	7
РН8.3-Ф4 РН10.1-Ф4	Тема 3. Мотивація та оцінка персоналу у готельно-ресторанному бізнесі. 3.1. Методи мотивації та стимулювання працівників.	5

RH10.2-Ф4 RH12.2-Ф4 RH12.3-Ф4	3.2. Оцінка ефективності персоналу: KPI, атестація, фідбек. 3.3. Кар'єрне планування та розвиток працівників. 3.4. Перспективи мотивації та оцінки персоналу у готельно-ресторанному бізнесі.	
RH8.2-Ф4 RH10.3-Ф4 RH12.1-Ф4	Тема 4. HR-менеджмент у готельно-ресторанному бізнесі: міжнародний досвід. 4.1. Досвід окремих країн у HR-управлінні. 4.2. Проблеми та перспективи HR-менеджменту готельно-ресторанного бізнесу. 4.3. Використання міжнародного досвіду в Україні.	5
RH8.1-Ф4 RH8.2-Ф4 RH8.3-Ф4 RH10.1-Ф4	Тема 5. Кадрова безпека HR-менеджменту у готельно-ресторанному бізнесі. 5.1. Основні аспекти кадрової безпеки. 5.2. Методи забезпечення кадрової безпеки. 5.3. Використання цифрових технологій для кадрової безпеки.	5
RH8.1-Ф4 RH8.2-Ф4 RH8.3-Ф4 RH10.2-Ф4 RH10.3-Ф4	Тема 6. Гнучкий HR-менеджмент та нові форми праці. 6.1. Гнучкий робочий графік. 6.2. Віддалена робота (remote work). 6.3. Гібридна форма праці. 6.4. Робота за результатами (outcome-based work). 6.5. Інклюзивність і різноманітність.	5
RH4.1-Ф4 RH10.3-Ф4 RH12.2-Ф4 RH12.3-Ф4 RH12.1-Ф4	Тема 7. Сучасні HR-тренди та виклики. 7.1. Використання цифрових технологій в HR-менеджменті. 7.2. Антикризове управління персоналом. 7.3. HR-менеджмент: плинність кадрів та «утримання талантів». 7.4. Організаційна культура та лідерство.	5
RH8.1-Ф4 RH8.2-Ф4 RH10.1-Ф4 RH12.2-Ф4	Тема 8. Інтеграція внутрішньо переміщених осіб на ринку праці у сфері гостинності 8.1. Вплив внутрішнього переміщення на ринок праці України. Державні та регіональні програми підтримки працевлаштування. 8.2. Механізми залучення та адаптації ВПО у сфері гостинності. 8.3. Бар'єри та можливості для працевлаштування ВПО.	6
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	45
RH4.1-Ф4 RH8.1-Ф4 RH8.2-Ф4 RH8.3-Ф4 RH10.1-Ф4 RH10.2-Ф4 RH10.3-Ф4 RH12.1-Ф4 RH12.2-Ф4 RH12.3-Ф4	Тема 1. HR-менеджмент як стратегічний інструмент розвитку готельно-ресторанного бізнесу. HR-менеджмент як стратегічний інструмент розвитку готельно-ресторанного бізнесу. Тема 2. Кадрова політика та управління персоналом. Кадрова політика та управління персоналом. Тема 3. Мотивація та оцінка персоналу у готельно-ресторанному бізнесі. Мотивація та оцінка персоналу у готельно-ресторанному бізнесі. Тема 4. HR-менеджмент у готельно-ресторанному бізнесі: міжнародний досвід. HR-менеджмент у готельно-ресторанному бізнесі: міжнародний досвід.	6 6 6 6

Тема 5. Кадрова безпека HR-менеджменту у готельно-ресторанному бізнесі. Кадрова безпека HR-менеджменту у готельно-ресторанному бізнесі.	6
Тема 6. Гнучкий HR-менеджмент та нові форми праці. Гнучкий HR-менеджмент та нові форми праці.	5
Тема 7. Сучасні HR-тренди та виклики. Сучасні HR-тренди у готельно-ресторанному бізнесі.	5
Тема 8. Інтеграція внутрішньо переміщених осіб на ринку праці у сфері гостинності. Приклади успішних кейсів інтеграції ВПО у готельно-ресторанний бізнес.	5
РАЗОМ	90

6. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання досягнень здобувачів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти», <http://surl.li/bgpuz>. Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувача за дисципліною.

6.1. Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2. Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності та автономії здобувача за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Здобувач на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики, що надаються здобувачам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання	виконання завдань під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення сумарного результату поточних контролів
практичні	контрольні завдання	виконання завдань під час практичних занять		виконання ККР під час диф. заліку за бажанням здобувача
	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольних та індивідуальних завдань.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача шляхом визначення сумарного результату поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

6.3. Критерії

Реальні результати навчання здобувача ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де, a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для другого (магістерського) рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
- спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Уміння/навички		
- спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; - здатність інтегрувати знання	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах; - здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
- зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибамі (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
- управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; - відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; - здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загально-навчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибамі	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

На навчальних заняттях здобувачі повинні мати: гаджети з можливістю підключення до Інтернету; перевірений доступ до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle; інстальований на ПК та /або мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point); активований акаунт університетської пошти на Office365.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. HR-менеджмент в готельно-ресторанному бізнесі [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до виконання практичних робіт для здобувачів ступеня магістра освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанний бізнес»

спеціальності 241 Готельно-ресторанна справа / В.А. Язіна; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». - Дніпро : НТУ «ДП», 2024. 45 с.

2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.

3. Язіна В.А., Незвещук-Когут Т.С. Соціальні мережі як каталізатор розвитку та дистрибуції послуг закладів ресторанного господарства. *Причорноморські економічні студії*. Вип. 61. 2021. С. 100–104. <https://doi.org/10.32843/bses.61-16>

4. Безугла Л.С., Куваєва Т.В., Язіна В.А. Персоналізація маркетингових комунікацій у готельно-ресторанному бізнесі: інструменти підвищення лояльності клієнтів. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*, 2024, №4. С.162-169. URL: <https://ev.nmu.org.ua/docs/2024/EV20244.pdf>

5. Захарченко Ю.В., Язіна В.А. Складання індивідуального плану розвитку фахівця як інструмент hr-маркетингу. *Збірник наукових праць «Проблеми системного підходу в економіці»*, випуск № 2 (99) 2025. С. 129-135. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/journal/2_99_2025_ukr/21.pdf

6. Язіна В.А., Стеблюк Н.Ф., Третьякова В.О. Управління іміджем підприємства гостинності та особливості його формування. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2023. №2 (82) С.86-93. URL: http://www.scientificview.umsf.in.ua/archive/2023/2_82_2023/15.pdf

7. Юдіна О.І., Язіна В.А., Вишнікіна О.В. Удосконалення системи охорони праці у сфері готельно-ресторанної справи. *Економіка та суспільство*. 2022. № 44. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1806>

8. Язіна В.А., Захарченко Ю.В. Формування комплексу знань з HR-менеджменту в готельно-ресторанному бізнесі. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. URL: <https://economyandsociety.in.ua/-index.php/journal/article/view/5446/5389>

9. Юдіна О.І., Стеблюк Н.Ф., Язіна В.А., Баранець Є.О. Розрахункові операції та аналіз в готельному та ресторанному бізнесі. *Ефективна економіка*. 2022. № 12. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.6>

10. Язіна В.А. Дистанційний курс з дисципліни «HR-менеджмент в готельно-ресторанному бізнесі» на платформі Moodle для здобувачів ОПП «Готельно-ресторанний бізнес» спеціальності J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг, 2025 р. URL: <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7434>

11. Язіна В.А. Сучасні HR-тренди у готельно-ресторанному бізнесі. *Економіка та суспільство*. 2025. № 72. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5446/5389>

Навчальне видання

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«HR-МЕНЕДЖМЕНТ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ»**

для здобувачів освітньо-професійної програми
«Готельно-ресторанний бізнес»
зі спеціальності J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг

Розробниця:
Язіна Вікторія Анатоліївна

В редакції авторки

Видано
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19