

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра готельно-ресторанної справи та туризму

ЗАТВЕРДЖЕНО
Факультет економічний
“18” червня 2026 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
HR-МЕНЕДЖМЕНТ ГОТЕЛІВ І РЕСТОРАНІВ**

Галузь знань J «Транспорт та послуги»

Спеціальність J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг»

Освітньо професійна програма «Готельно-ресторанна справа»

Економічний факультет

Розробник: Вікторія САМСОНОВА, доцент кафедри готельно-ресторанної справи та туризму, к.е.н., ст. наук. співробітник

Київ – 2026 р.

Опис навчальної дисципліни

Дисципліна «**HR-менеджмент готелів і ресторанів**» є вибірковою для підготовки здобувачів освітнього ступеня «магістр» спеціальності J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг» та формує у здобувачів вищої освіти системне уявлення про принципи, функції та інструменти управління персоналом у сфері готельно-ресторанного бізнесу. Вона спрямована на опанування сучасних підходів до підбору, адаптації, мотивації, навчання та оцінювання персоналу з урахуванням специфіки індустрії гостинності. Особливу увагу приділено формуванню корпоративної культури, управлінню командою, розвитку лідерських якостей та забезпеченню високого рівня сервісу через ефективну кадрову політику. Основними завданнями вивчення дисципліни є: розкриття сутності HR-менеджменту та його ролі в досягненні стратегічних цілей готельних і ресторанних підприємств; вивчення методів планування персоналу, підбору кандидатів, проведення співбесід і адаптації нових працівників; ознайомлення з системами мотивації, оцінювання результатів роботи та побудови кар'єри в індустрії гостинності; формування навичок управління персоналом у конфліктних ситуаціях, розв'язання трудових спорів і забезпечення комфортного мікроклімату в колективі; вивчення сучасних HR-технологій, програмного забезпечення та трендів в управлінні персоналом у готельно-ресторанному секторі; набуття практичних умінь з розроблення кадрової політики, проведення тренінгів, формування команд і підвищення ефективності роботи персоналу.

| Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь | | |
|---|--|------------------------------------|
| Освітній ступінь | Магістр | |
| Спеціальність | J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг» | |
| Освітня програма | «Готельно-ресторанна справа» | |
| Характеристика навчальної дисципліни | | |
| Вид | <i>вибірковий</i> | |
| Загальна кількість годин | 150 | |
| Кількість кредитів ECTS | 5 | |
| Кількість змістових модулів | 3 | |
| Курсовий проект (робота) | - | |
| Форма контролю | <i>екзамен</i> | |
| Показники навчальної дисципліни для денної та заочної (дистанційної) форм навчання | | |
| | денна форма навчання | заочна, дистанційна форма навчання |
| Рік підготовки (курс) | 1 | |
| Семестр | 2 | |
| Лекційні заняття | <i>30 год.</i> | |
| Практичні, семінарські заняття | <i>30 год.</i> | |
| Лабораторні заняття | | |
| Самостійна робота | <i>90 год.</i> | |
| Індивідуальні завдання | | |
| Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання | <i>4 год.</i> | |

1. Мета, компетентності та програмні результати навчальної дисципліни

Метою дисципліни «HR-менеджмент готелів і ресторанів» є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом готелів і ресторанів, тобто формування у студентів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами готелів і ресторанів і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в готелях і ресторанах, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

Навчальна дисципліна «Управління бізнес-процесами в готельно-ресторанному господарстві» передусє вивченню «HR-менеджмент готелів і ресторанів».

Набуття компетентностей:

Інтегральна компетентність (ІК): здатність розв'язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру готельно-ресторанної справи.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК 3. Здатність до аналізу, оцінки, синтезу, генерування нових ідей.

ЗК 4. Здатність працювати в команді.

ЗК 7. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК):

СК 1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій, використовувати міждисциплінарні дослідження аналізу стану розвитку глобальних та локальних ринків готельних та ресторанних послуг для розв'язання складних задач розвитку готельного і ресторанного бізнесу.

СК 2. Здатність систематизувати та синтезувати інформацію для врахування крос-культурних особливостей функціонування суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК 5. Здатність забезпечувати ефективну сервісну, комерційну, виробничу, маркетингову, економічну діяльність суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу.

СК 6. Здатність координувати та регулювати взаємовідносини з партнерами та споживачами.

СК 13. Здатність здійснювати бізнес-планування діяльності осель сільського зеленого туризму, формулювати завдання, пов'язані з екологічністю діяльності суб'єктів готельно-ресторанного бізнесу.

Програмні результати навчання (ПРН) ОП:

ПРН 8. Ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

ПРН 10. 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.

ПРН 13. Здійснювати бізнес-планування осель сільського зеленого туризму, досліджувати світові і вітчизняні екологічні вимоги до засобів розміщення та закладів ресторанного господарства.

ПРН 14. Діяти у відповідності з принципами неприпустимості корупції та будь-яких інших принципів недоброчесності.

2. Програма та структура навчальної дисципліни

| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-----------|-----|-----|-----------|
| | денна форма | | | | | |
| | усього | у тому числі | | | | |
| | | л | п | лаб | інд | с.р |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Змістовий модуль 1 Теоретико-організаційні засади HR-менеджменту в індустрії гостинності | | | | | | |
| Тема 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту | 18 | 4 | 4 | | | 10 |
| Тема 2. Методологія менеджменту персоналу | 32 | 6 | 6 | | | 20 |
| Разом за змістовим модулем 1 | 50 | 10 | 10 | | | 30 |
| Змістовий модуль 2 Процеси управління персоналом: підбір, адаптація, мотивація та оцінювання | | | | | | |
| Тема 1. Планування й формування людських ресурсів сфери гостинності і туризму | 18 | 4 | 4 | | | 10 |
| Тема 2. Організація підбору та відбору персоналу | 18 | 4 | 4 | | | 10 |
| Тема 3. Управління розвитком і рухом персоналу сфери гостинності і туризму | 18 | 4 | 4 | | | 10 |
| Разом за змістовим модулем 2 | 54 | 12 | 12 | | | 30 |
| Змістовий модуль 3 Соціально-психологічні аспекти та сучасні підходи в HR-менеджменті | | | | | | |
| Тема 1. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 23 | 4 | 4 | | | 15 |
| Тема 2. Ефективність управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 23 | 4 | 4 | | | 15 |
| Разом за змістовим модулем 3 | 46 | 8 | 8 | | | 30 |
| Усього годин | 150 | 30 | 30 | | | 90 |

3. Теми лекцій

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1. | Людські ресурси як об'єкт менеджменту | 4 |
| 2. | Методологія менеджменту персоналу | 6 |
| 3. | Планування й формування людських ресурсів сфери гостинності і туризму | 4 |
| 4. | Організація підбору та відбору персоналу | 4 |
| 5. | Управління розвитком і рухом персоналу сфери гостинності і туризму | 4 |
| 6. | Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 4 |
| 7. | Ефективність управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 4 |
| | Разом | 30 |

4. Теми семінарських, практичних занять

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах як соціальна система | 4 |
| 2 | Планування, організація, мотивація та контроль управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 4 |
| 3 | Організація діяльності та функції HR-служб в готелях і ресторанах | 4 |
| 4 | Організація підбору та відбору персоналу | 4 |
| 5 | Управління процесом вивільнення персоналу | 4 |
| 6 | Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 4 |
| 7 | Оцінювання персоналу в готелях і ресторанах | 6 |
| | Разом | 30 |

5. Теми для самостійної роботи

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Методологія управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 10 |
| 2 | Управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах як соціальна система | 20 |
| 3 | Кадрова політика в готелях і ресторанах | 10 |
| 4 | Стратегія управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 10 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 5 | Управління розвитком і рухом персоналу в готелях і ресторанах | 10 |
| 6 | Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 15 |
| 7 | Ефективність управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | 15 |
| | Разом | 90 |

6. Методи та засоби діагностики результатів навчання:

- усне опитування;
- співбесіда;
- есе;
- презентації та виступи на наукових заходах;
- екзамен;
- модульне тестування;
- захист практичних робіт.

7. Методи навчання:

- словесний метод (лекція, дискусія, співбесіда тощо);
- практичний метод (практичні заняття);
- наочний метод (метод ілюстрацій, метод демонстрацій);
- робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анотування, рецензування, складання реферату);
- відеометод (дистанційні, мультимедійні, веб-орієнтовані тощо);
- самостійна робота (виконання завдань);
- індивідуальна науково-дослідна робота здобувачів вищої освіти.

8. Оцінювання результатів навчання.

Оцінюють знання здобувача вищої освіти за 100-бальною шкалою, яку переводять у національну оцінку згідно з чинним «Положенням про екзамен та заліки у НУБіП України».

8.1. Розподіл балів за видами навчальної діяльності

| Вид навчальної діяльності | Результати навчання | Оцінювання |
|--|--|-------------------|
| Модуль 1. Теоретико-організаційні засади HR-менеджменту в індустрії гостинності | | |
| Практична робота 1. Управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах як соціальна система | ПРН 8, 10. Знати: специфіку управління людськими ресурсами як соціальною системою у сфері готельно-ресторанного бізнесу; роль соціально-психологічних чинників у формуванні ефективної команди; принципи мотивації, лідерства та корпоративної культури у сфері гостинності. Вміти: аналізувати систему управління персоналом у готелях і ресторанах з урахуванням соціальних аспектів; застосовувати методи мотивації, адаптації та оцінки працівників у практичній діяльності; формувати ефективні комунікаційні та управлінські зв'язки у колективі для | 30 |

| | | |
|---|--|------------|
| | досягнення цілей підприємства. | |
| Практична робота 2. Планування, організація, мотивація та контроль управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | ПРН 8, 10, 13. Знати: особливості планування, організації, мотивації та контролю в системі управління персоналом готельно-ресторанного підприємства. Вміти: застосовувати принципи управлінського планування, організації праці, мотивації персоналу та контролю за виконанням функціональних обов'язків у готелях і ресторанах. | 30 |
| Самостійна робота | | 10 |
| Модульна контрольна робота 1. | | 30 |
| Всього за модулем 1. | | 100 |
| Модуль 2. Процеси управління персоналом: підбір, адаптація, мотивація та оцінювання | | |
| Практична робота 3. Організація діяльності та функції HR-служб в готелях і ресторанах | ПРН 10, 14. Знати: особливості організації роботи HR-служб у готельно-ресторанному бізнесі та їх ключові функції в управлінні персоналом. Вміти: виконувати основні функціональні обов'язки працівника HR-служби в умовах готельно-ресторанного підприємства. | 20 |
| Практична робота 4. Організація підбору та відбору персоналу | ПРН 8, 10. Знати: особливості процесу підбору та відбору персоналу у сфері готельно-ресторанного бізнесу. Вміти: здійснювати ефективний підбір і відбір кандидатів відповідно до вимог посад і потреб підприємства. | 20 |
| Практична робота 5. Управління процесом вивільнення персоналу | ПРН 8, 10. Знати: особливості управління процесом вивільнення персоналу в готельно-ресторанному бізнесі відповідно до трудового законодавства та етичних норм. Вміти: організувати процес вивільнення працівників з дотриманням правових, соціальних та психологічних аспектів. | 20 |
| Самостійна робота | | 10 |
| Модульна контрольна робота 2. | | 30 |
| Всього за модулем 2. | | 100 |
| Модуль 3. Соціально-психологічні аспекти та сучасні підходи в HR-менеджменті | | |
| Практична робота 6. Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в готелях і ресторанах | ПРН 8, 10. Знати: соціально-психологічні особливості управління персоналом у сфері готельно-ресторанного бізнесу. Вміти: застосовувати соціально-психологічні методи управління для формування ефективної команди та сприятливого мікроклімату в колективі. | 30 |
| Практична робота 7. Оцінювання персоналу в готелях і ресторанах | ПРН 10, 14. Знати: особливості процесу оцінювання персоналу у сфері готельно-ресторанного бізнесу та його значення для ефективного управління. Вміти: здійснювати оцінювання професійної діяльності працівників з метою підвищення їхньої ефективності та розвитку. | 30 |
| Самостійна робота | | 10 |
| Модульна контрольна робота 3. | | 30 |

| | |
|-----------------------------|--|
| Всього за модулем 3. | 100 |
| Навчальна робота | (M1+M2+M3)/3*0,7≤70 |
| Екзамен | 30 |
| Всього | (Навчальна робота + екзамен) ≤100 |

8.2. Шкала оцінювання знань здобувача вищої освіти

| Рейтинг здобувача вищої освіти, бали | Оцінка за національною системою (екзамени / заліки) |
|--------------------------------------|---|
| 90-100 | відмінно |
| 74-89 | добре |
| 60-73 | задовільно |
| 0-59 | незадовільно |

8.3. Політика оцінювання

| | |
|---|--|
| Політика щодо дедлайнів та перескладання | Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний). |
| Політика щодо академічної доброчесності | Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Реферати повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу |
| Політика щодо відвідування | Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально (в он-лайн формі за погодженням із деканом факультету) |

9. Навчально-методичне забезпечення

- електронний навчальний курс навчальної дисципліни (на навчальному порталі НУБіП України eLearn - <https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3907>);
- конспекти лекцій та їх презентації (доступні на навчальному порталі НУБіП України eLearn - <https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3907>);
- підручники, навчальні посібники, практикуми;
- методичні матеріали щодо вивчення навчальної дисципліни для здобувачів вищої освіти денної та заочної форм здобуття вищої освіти.

10. Рекомендовані джерела інформації

1. Самсонова В.В. HR-менеджмент: методичні вказівки для вивчення дисципліни. К.: Видавничий центр НУБіП України, 2020. 43 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.

3. Шкробот М.В., Ведута Л.Л. HR-менеджмент: конспект лекцій : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. Київ. КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2020. 270 с.
4. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
5. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
6. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
7. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.
8. Новікова М.М., Швед А.Б. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 111 с.
9. Деніел Канеман: «Прийняття рішень у невизначеності» Харків: Видавництво: «Гуманітарний Центр», 2021. 540 с.
10. Гавкалова. Н.Л., Болотова О.О. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 251 с.
12. <http://www.management.com.ua/hrm/> - вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
13. <http://hr-kavjarnia.com.ua/> - проект «HR-кав'ярня» Львівського клубу менеджерів з персоналу.
14. <http://zhinna.wordpress.com/> - проект «HR in UA» – авторський сайт українського HR-менеджера Інни Жигadlo.
15. <http://www.hrliga.com/index.php> - спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Менеджер по персоналу».