

**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 J3 «Туризм та рекреація»

Освітньо професійна програма «Міжнародний туризм»

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 ІЗ «Туризм та рекреація» та формує у здобувачів вищої освіти системне уявлення про принципи, функції та інструменти управління персоналом у сфері туризму та гостинності. 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 | ІЗ «Туризм та рекреація» | |
| Освітня програма | «Міжнародний туризм» | |
| 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) | 2 | 2 |
| Семестр | 3 | 3 |
| Лекційні заняття | 20 год. | 8 год |
| Практичні, семінарські заняття | 20 год. | 8 год |
| Лабораторні заняття | | |
| Самостійна робота | 110 год. | 134 год |
| Індивідуальні завдання | | |

| | | |
|---|--------|--|
| Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання | 4 год. | |
|---|--------|--|

1. Мета, компетентності та програмні результати навчальної дисципліни

Метою дисципліни «HR-менеджмент готелів і ресторанів» є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом туристичних організацій, 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.

Набуття компетентностей:

Інтегральна компетентність (ІК): здатність розв'язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері туризму і рекреації.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК2. Здатність вести професійну діяльність у міжнародному та вітчизняному середовищі.

ЗК8. Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших принципів недоброчесності.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК):

СК4. Здатність організувати діяльність та співпрацю суб'єктів регіонального, національного та міжнародного туристичних ринків на засадах сталого розвитку з урахуванням світового досвіду.

Програмні результати навчання (ПРН) ОП:

ПРН7. Організувати співпрацю зі стейкхолдерами, формувати механізми взаємодії суб'єктів туристичного ринку з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.

ПРН14. Діяти у відповідності з принципами неприпустимості корупції та будь-яких інших принципів недоброчесності.

2. Програма та структура навчальної дисципліни

1. Програма та структура навчальної дисципліни

| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|--------|--------------|---|-----|-----|--------------------------|--------------|---|----|-----|
| | денна форма | | | | | | Заочна/дистанційна форма | | | | |
| | тижні | усього | у тому числі | | | | усього | у тому числі | | | |
| | | | л | п | інд | с.р | | л | п | ін | с.р |
| Змістовий модуль 1. Теоретико-організаційні засади HR-менеджменту в індустрії гостинності | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Людські ресурси як об'єкт менеджменту | 1 | 14 | 2 | 2 | | 10 | 21 | 1 | 1 | | 19 |
| Тема 2. Методологія менеджменту персоналу | 2,3 | 14 | 4 | 4 | | 20 | 21 | 1 | 1 | | 19 |

| | | | | | | | | | | |
|---|-----|----|----|----|----|-----|-----|---|---|-----|
| Разом за змістовим модулем 1 | 42 | 6 | 6 | | 30 | 42 | 2 | 2 | | 38 |
| Змістовий модуль 2. Процеси управління персоналом: підбір, адаптація, мотивація та оцінювання | | | | | | | | | | |
| Тема 3. Планування й формування людських ресурсів сфери гостинності і туризму | 4,5 | 28 | 4 | 4 | | 10 | 21 | 1 | 1 | 19 |
| Тема 4. Організація підбору та відбору персоналу | 6,7 | 28 | 4 | 4 | | 10 | 21 | 1 | 1 | 19 |
| Тема 5. Управління розвитком і рухом персоналу сфери гостинності і туризму | 8 | | 2 | 2 | | 20 | 21 | 1 | 1 | 19 |
| Разом за змістовим модулем 2 | 60 | | 10 | 10 | - | 40 | 63 | 3 | 3 | 57 |
| Змістовий модуль 3. Соціально-психологічні аспекти та сучасні підходи в HR-менеджменті | | | | | | | | | | |
| Тема 6. Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 9 | 28 | 2 | 2 | | 20 | 24 | 2 | 2 | 20 |
| Тема 7. Ефективність управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 10 | 14 | 2 | 2 | | 20 | 21 | 1 | 1 | 19 |
| Разом за змістовим модулем 3 | 48 | | 4 | 4 | | 40 | 45 | 3 | 3 | 39 |
| Усього годин | 150 | | 20 | 20 | | 110 | 150 | 8 | 8 | 134 |

3. Темі лекцій

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1. | Людські ресурси як об'єкт менеджменту | 2 |
| 2. | Методологія менеджменту персоналу | 4 |
| 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 | 2 |
| 6. | Кадрова політика і стратегія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 2 |

| | | |
|----|---|-----------|
| 7. | Ефективність управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 2 |
| | Разом | 20 |

4. Теми семінарських, практичних занять

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1 | Управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму як соціальна система | 2 |
| 2 | Планування, організація, мотивація та контроль управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 4 |
| 3 | Організування діяльності та функції HR-служб в туристичному бізнесі, міжнародних готелях і ресторанах | 4 |
| 4 | Організація підбору та відбору персоналу | 4 |
| 5 | Управління процесом вивільнення персоналу | 2 |
| 6 | Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 2 |
| 7 | Оцінювання персоналу в сфері гостинності і туризму | 2 |
| | Разом | 20 |

5. Теми для самостійної роботи

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1 | Методологія управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 10 |
| 2 | Міжнародний HR-менеджмент в сфері гостинності і туризму як соціальна система | 20 |
| 3 | Кадрова політика в сфері гостинності і туризму | 10 |
| 4 | Стратегія управління людськими ресурсами в туризмі | 10 |
| 5 | Управління розвитком і рухом персоналу в готелях і ресторанах | 20 |
| 6 | Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами в сфері гостинності і туризму | 20 |
| 7 | Ефективність управління людськими ресурсами в туризмі, готелях і ресторанах | 20 |
| | Разом | 110 |

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 сфері гостинності і туризму як соціальна система | <p>ПРН 7.</p> <p>Знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специфіку управління людськими ресурсами як соціальною системою у сфері туризму та гостинності; - роль соціально-психологічних чинників у формуванні ефективної команди; - принципи мотивації, лідерства та корпоративної культури у сфері туризму і гостинності. <p>Вміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аналізувати систему управління персоналом в туристичних організаціях, 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 досягнення цілей підприємства. | 30 |
| Практична робота 2. Планування, організація, мотивація та контроль управління людськими ресурсами в | <p>ПРН 7, 14.</p> <p>Знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особливості планування, організації, мотивації та контролю в системі управління персоналом готельно-ресторанного підприємства. <p>Вміти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - застосовувати принципи управлінського планування, організації праці, мотивації персоналу та контролю за | 30 |

| | | |
|---|--|------------|
| сфері гостинності і туризму | виконанням функціональних обов'язків у готелях і ресторанах. | |
| 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 туристичному бізнесі, міжнародних готелях і ресторанах | ПРН 7, 14. Знати: - особливості організації роботи HR-служб в туристичному і готельно-ресторанному бізнесі та їх ключові функції в управлінні персоналом. Вміти: - виконувати основні функціональні обов'язки працівника HR-служби в умовах туристичного і готельно-ресторанного підприємства. | 20 |
| Практична робота 4. Організація підбору та відбору персоналу | ПРН 7, 14. Знати: - особливості процесу підбору та відбору персоналу у сфері туризму. Вміти: - здійснювати ефективний підбір і відбір кандидатів відповідно до вимог посад і потреб підприємства. | 20 |
| Практична робота 5. Управління процесом вивільнення персоналу | ПРН 7, 14 Знати: - особливості управління процесом вивільнення персоналу в туризмі 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 сфері гостинності і туризму | ПРН 7. Знати: - соціально-психологічні особливості управління персоналом у сфері туризму і гостинності. Вміти: - застосовувати соціально-психологічні методи управління для формування ефективної команди та сприятливого мікроклімату в колективі. | 30 |
| Практична робота 7. Оцінювання персоналу в сфері гостинності і туризму | ПРН 7, 14. Знати: - особливості процесу оцінювання персоналу у сфері туризму та гостинності та його значення для ефективного управління. | 30 |

| | | |
|-------------------------------|---|------------|
| туризму | Вміти: - здійснювати оцінювання професійної діяльності працівників з метою підвищення їхньої ефективності та розвитку. | |
| Самостійна робота | | 10 |
| Модульна контрольна робота 3. | | 30 |
| Всього за модулем 3. | | 100 |
| Навчальна робота | $(M1+M2+M3)/3 \cdot 0,7 \leq 70$ | |
| 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. 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.
5. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
6. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
7. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
8. 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.
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 Жигадло.
15. <http://www.hrliga.com/index.php> - спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Менеджер по персоналу».