

## СИЛЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR менеджмент в готельному бізнесі»

<b>Галузь знань</b>		24 «Сфера обслуговування»		<b>Освітній рівень</b>	другий (магістерський)
<b>Освітньо-професійні програми</b>		«Туризм»		<b>Тип дисципліни</b>	за вибором
<b>Обсяг:</b>	Кредитів ECTS	Годин	За видами занять		
			Лекцій	Семінарських занять	Практичних занять
	4	120	16		14

### АНОТАЦІЯ КУРСУ

#### Взаємозв'язок у структурно-логічній схемі

Для вивчення дисципліни здобувач має володіти знаннями та навичками з:	Міжнародна платформа Udemu. URL: <a href="https://www.udemy.com/ru/topic/time-management/">https://www.udemy.com/ru/topic/time-management/</a>
Онлайн курси, які можуть бути корисними для попереднього вивчення та в процесі набуття компетентностей за неформальною освітою	Технології індустрії гостинності для керівників. <i>National Tourism Organization of Ukraine</i> . URL: <a href="https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+TOUR101+2021_T1_8/about">https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+TOUR101+2021_T1_8/about</a>
<b>Мета курсу:</b>	засвоєння студентами сутності й особливостей управління персоналом в готельному підприємстві; закладення основи знань та навичок практичного застосування прийомів і методів формування кадрової стратегії, планування, оцінювання та мотивації персоналу, регулювання трудової діяльності та управління робочим часом працівників; налагодження соціального партнерства.

#### Компетентності, в тому числі відповідно до освітньо-професійної програми

Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК)	Hard-skills / Спеціальні (фахові) компетентності (СК)
ЗК1 Здатність до організації, планування, прогнозування результатів діяльності. ЗК 2. Здатність вести професійну діяльність у міжнародному та вітчизняному середовищі. ЗК4. Здатність розробляти проекти та управляти ними. ЗК5. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт. ЗК 6. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК 7. Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми	СК2. Здатність планувати і виконувати наукові та/або прикладні дослідження у сфері туризму та рекреації. СК3. Здатність до управління туристичним процесом у публічному секторі, в туристичній дестинації, туристичному підприємстві на різних ієрархічних рівнях. СК5. Здатність оперувати інструментами збору, обробки інформації, аналізувати та управляти туристичною інформацією. СК7. Здатність розробляти та впроваджувати інновації в діяльності суб'єктів туристичного ринку.

#### Результати навчання (програмні результати навчання – ПРН)

<p>РН1 Спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки, критичне осмислення проблем у сфері туризму та рекреації і на межі галузей знань.</p> <p>РН2 Спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур у сфері туризму і рекреації.</p> <p>РН3 Застосовувати сучасні цифрові технології, методи та інструменти дослідницької та інноваційної діяльності для розв'язання складних задач у сфері туризму та рекреації.</p> <p>РН4 Проводити аналіз геопросторової організації туристичного процесу, проектувати його стратегічний розвиток на засадах сталості.</p> <p>РН5 Здійснювати комплексний аналіз і оцінювання функціонування туристичного ринку різних ієрархічних рівнів, прогнозувати тенденції його розвитку.</p> <p>РН6 Аналізувати та оцінювати діяльність суб'єктів туристичного ринку, планувати результати їх стратегічного розвитку.</p> <p>РН7 Організовувати співпрацю зі стейкхолдерами, формувати механізми взаємодії суб'єктів туристичного ринку з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.</p>
---

PH8 Управляти процесами в суб'єктах індустрії туризму та рекреації на різних ієрархічних рівнях, які є складними, непередбачуваними і потребують нових стратегічних підходів.

PH9 Розробляти та реалізовувати проекти у сфері туризму та рекреації на засадах економічної, соціальної і екологічної ефективності.

PH10 Приймати ефективні рішення у сфері туризму та рекреації щодо розв'язання широкого кола проблем, зокрема безпеки і якості туристичного обслуговування.

PH11 Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення професійних проблем, презентації результатів досліджень та проєктів у сфері туризму і рекреації.

PH12 Аналізувати, формулювати і реалізовувати національну та регіональну туристичну політику, вдосконалювати механізми управління туристичними дестинаціями на національному, регіональному та локальному рівнях.

PH13 Здатність розробляти основні напрямки політики управління людськими ресурсами, застосовувати сучасні методи оцінки та технології стимулювання персоналу, пов'язувати стратегії управління людським капіталом з бізнес-стратегіями підприємства.

## ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ

Тема	Вид заняття	Розподіл балів	Форми та методи навчання (форми робіт, за які здобувач отримує бали)
<b>Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.</b>			
Тема 1. Теоретичні засади HR-менеджменту готелів	Лекція 1	-	Лекція-візуалізація (Power Point)
	Практичне заняття 1	4	Обговорення наступних питань: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Охарактеризувати поняття бізнесу та підприємництва у сфері туристичної індустрії: сутність, загальні риси та відмінності.</li> <li>• Виявити фактори управління підприємствами готельно-ресторанного господарства як відкритою системою.</li> <li>• Охарактеризувати підприємство готельно-ресторанного господарства як система, що функціонує за принципом «чорної скриньки».</li> <li>• Надати характеристику основних елементів внутрішнього середовища підприємств готельного господарства.</li> <li>• Назвати основні функції менеджменту. Вимоги до менеджерів готельного бізнесу.</li> <li>• Приклади навичок управління конфліктними ситуаціями.</li> </ul>

Тема 2. Особливості формування колективу на підприємстві готельного бізнесу	Лекція 2	2	Лекція-візуалізація (Power Point), тренінгові завдання
	Практичне заняття 2	2	<p>Обговорення наступних питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формування лідерських якостей керівника в управлінні персоналом.</li> <li>• Етичні цінності корпоративної культури сучасного підприємств а гостинності.</li> <li>• Колективний та одноосібний стилі керівництва в організації готельно-ресторанного господарства</li> <li>• Приклади навичок «аргументації своєї точки зору».</li> <li>• Назвіть особисті якості переговорника.</li> <li>• Пояснити процес навчання та контролю за навичками менеджерів.</li> </ul> <p>Завдання: Кожен студент розробляє власну структуру підготовки до ділових переговорів та пояснює її особливості.</p>
Тема 3. Кадрова політика HR-менеджменту готелів	Лекція 3	-	Лекція-візуалізація (Power Point)
	Практичне заняття 3	4	<p>Обговорення наступних питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Статус, організаційна побудова та принципи розподілу повноважень між працівниками кадрових служб.</li> <li>• Автоматизовані програми з управління персоналом.</li> <li>• Основні регламентуючі документи в організації діяльності кадрових служб.</li> <li>• Заходи з охорони та безпеки кадрової інформації в організації.</li> <li>• Інформаційне та методичне забезпечення служби персоналу.</li> </ul>

Тема 4. Планування потреби та набір персоналу в готелях	Лекція 4	2	Лекція-візуалізація (Power Point), тренінгові завдання
	Практичне заняття 4	2	Обговорення наступних питань: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Назвіть основні етапи підготовки до співбесіди</li> <li>• Які існують актуальні питання під час співбесіди.</li> <li>• Відповісти на питання щодо важливості володіння інформацією про готель та вакансії.</li> <li>• Який Must-have, який стане в нагоді на співбесіді?</li> <li>• Поясніть висловлювання «Пунктуальність – запорука гарного початку співбесіди».</li> <li>• Охарактеризувати наявність відповідей, як перший етап успішного проходження співбесіди.</li> <li>• Приклади типових ситуацій на співбесіді.</li> <li>• Підготувати характеристики власного бренду.</li> </ul> Підготувати власне портфоліо на співбесіду або файл досягнень.
Тема 5. Оцінювання та атестація персоналу в готелях	Лекція 5	-	Лекція-візуалізація (Power Point)
	Практичне заняття 5	4	Обговорення наступних питань: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Показники оцінювання різних категорій посад керівників.</li> <li>• Атестація персоналу: сутність та види.</li> <li>• Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трансформація вимог до менеджерів сфери гостинності в умовах глобалізації.</li> <li>• Проблеми та потенціал наставництва на підприємствах гостинності та торгівлі в сучасних умовах.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Тема 6. Технологія управління розвитком персоналу в готелях	Лекція 6	2	Лекція-візуалізація (Power Point), тренінгові завдання
	Практичнезаняття 6	2	<p>Обговорення наступних питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сучасні технології управління кар'єрою.</li> <li>• Аналізування потреб та оцінка плану розвитку персоналу.</li> <li>• Досвід профорієнтаційної роботи в Європі.</li> </ul> <p>Завдання: Дослідити інноваційні процеси в управлінні індустрії гостинності світу. Визначити основні напрямки оновлення техніко-технологічної бази підприємств та їх послуг.</p>
Тема 7. Мотивація трудової діяльності на підприємстві готельного бізнесу	Лекція 7	-	Лекція-візуалізація (Power Point)
	Практичнезаняття 7	4	<p>Обговорення наступних питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Матеріальні та соціально-психологічні методи стимулювання.</li> <li>• Проблеми і можливості оцінки комплексної ефективності управління персоналом підприємств гостинності та торгівлі.</li> <li>• Заохочувальні системи колективної та індивідуальної оплати праці.</li> </ul>

Тема 8. Тайм-менеджмент як інструмент HR-менеджменту готелів	Лекція 8	-	Лекція-візуалізація (Power Point)
	Практичнезаняття 8	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Основні принципи тайм-менеджменту.</li> <li>• Робочий час працівника готелю та ресторану.</li> <li>• Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера готелю та ресторану.</li> </ul>
Тема 9. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	Лекція 9	-	Лекція-візуалізація (Power Point)
	Практичнезаняття 9	4	<p>Обговорення наступних питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Закономірності формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.</li> <li>• Соціально-психологічні резерви колективу і методи їх використання для підвищення ефективності та поліпшення якості праці.</li> <li>• Соціально-психологічний клімат у колективі.</li> <li>• Психологія комунікації. Типи і засоби комунікації.</li> <li>• Стрес та його види. Стресові фактори й управління ними.</li> <li>• Типи та причини конфліктів. Позитивні і негативні функції конфліктів.</li> </ul>
Тема 10. Інформатизація HR-менеджменту готелів	Лекція 10	2	Лекція-візуалізація (Power Point), тренінгові завдання
	Практичнезаняття 10	2	<p>Обговорення наступних питань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Надати характеристику основних та допоміжних бізнес-процесів.</li> <li>• Навести приклади автоматизації управління бізнес-процесами підприємств готельного господарства.</li> <li>• Компоненти інформаційних систем.</li> <li>• Механізми управління операційною діяльністю готелів і ресторанів.</li> <li>• Класифікація і функціональність HRM-систем.</li> </ul> <p>Завдання: Розглянути типові інвестиційні проекти та їх комерційну спроможність в туризмі і готельно-ресторанному бізнесі.</p>

Проміжний контроль		20	Комп'ютерне тестування
Підсумковий контроль знань (наукове дослідження, його підготовка, презентація)		40	Екзаменаційна робота в 40 балів здійснюється у вигляді тестових питань. За підсумками поточного і підсумкового контролю студент може набрати від 0 до 100 балів включно. Мінімальна кількість балів, які повинен набрати студент для одержання заліку, становить 50 балів.
Додаткові бали в рамках неформальної освіти			Участь у наукових конференціях, підготовка наукових публікацій, проектна робота тощо.

СИСТЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ І КОНТРОЛЮ (дистанційний курс) – <a href="https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5754">https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5754</a>	
<b>ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ</b>	
<p><b>Актуальні журнали для поглибленого вивчення дисципліни</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «MANAGEMENT» . URL: <a href="https://iso-management.com/">https://iso-management.com/</a></li> <li>2. Засоби управління часом. URL: <a href="http://psyfactor.org/lib/time-management-2.htm">http://psyfactor.org/lib/time-management-2.htm</a></li> <li>3. Кейс з тайм-менеджменту. URL: <a href="http://hr-portal.ru/article/taym-menedzhment-rabote-taym">http://hr-portal.ru/article/taym-menedzhment-rabote-taym</a></li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Основна література</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ДСТУ 4268:2003 Послуги туристичні. Засоби розміщування. Загальні вимоги.</li> <li>2. ДСТУ 4269:2003 Послуги туристичні. Класифікація готелів.</li> <li>3. ДСТУ 4527:2006 Послуги туристичні. Засоби розміщування. Терміни та визначення.</li> <li>4. ДСТУ 3279- 95 Стандартизація послуг. Основні положення.</li> <li>5. Правила користування готелями й аналогічними засобами розміщення та надання готельних послуг (Наказ Державної туристичної адміністрації України 16.03.04, № 19). URL: <a href="http://rada.gov.ua/pravo">http://rada.gov.ua/pravo</a></li> <li>6. Про туризм № 324/95-вр від 15.09.95 р. та Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про туризм» від 18.11.03 р. URL: <a href="http://rada.gov.ua/pravo">http://rada.gov.ua/pravo</a>.</li> <li>7. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2017 р. «Про схвалення Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року» URL: <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-%D1%80">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-%D1%80</a></li> <li>8. Босовська М., Бовш Л. Менторинг у HR-менеджменті готелю. <i>Університетські наукові записки</i>, 2021, № 3 (81), С. 76-86.</li> <li>9. Інноваційні технології в готельному господарстві: основи теорії : навчальний посібник / Т. В. Капліна, В. М. Столярчук, Л. П. Малюк, А. С. Капліна. Полтава : ПУЕТ, 2018. 357 с.</li> <li>10. Леонова О. Основи HR: онбординг/адаптація персоналу (06.02.2019). <i>Hurma</i>. URL : <a href="https://bit.ly/3C4uY09">https://bit.ly/3C4uY09</a>.</li> <li>11. Липич Л., Хилуха О., Кушнір М. Коучинг як форма розвитку «м'яких» компетенцій працівників підприємства. <i>Науковий погляд: економіка та управління</i>. 2020. № 2 (68). С. 140–146. <a href="http://doi.org/10.32836/2521-666x/2020-68-25">http://doi.org/10.32836/2521-666x/2020-68-25</a> .</li> </ol>

12. Любчук О. К. Організація туризму. Основи туризмознавства: навч. посібник. Маріуполь : ГВУЗ «ПДТУ», 2018. 154 с
13. Охота В.І. (2020). Зарубіжний досвід управління персоналом в готельно-ресторанному бізнесі. *Інноваційна економіка*. Науково-виробничий журнал. № 3-4 (83). С. 127-132. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2020.3-4.18>
14. Основи туризмознавства: навчальний посібник / Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад.: О. В. Литвин, М. Г. Акулов. Умань : Візаві, 2019. 169 с.
15. Федорова Ю., Бантуш Л., Удовікова Н. Коучинг як ефективний інструмент управління проектними командами. *Адаптивне управління: теорія і практика. Економіка*. 2020. Том 9, № 18. [http://doi.org/10.33296/2707-0654-9\(18\)-13](http://doi.org/10.33296/2707-0654-9(18)-13).
16. Youde A. E-tutoring. *The Emotionally Intelligent Online Tutor: Effective Tutoring in Blended and Distance Learning Environments (1st ed.)*. Routledge, 2020. Pp. 1-10. <http://doi.org/10.4324/9780429322389-1>.
17. Lazrag M. A Multi-agent Architecture for an Intelligent Tutoring System. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*. *Institute of Advanced Scientific Research*. 2020. Vol. 12, 04-Spec. Issue, Pp. 997–1000. <http://doi.org/10.5373/jardcs/v12sp4/20201572>.
18. Krásna S, Barnová S. E-coaching, e-mentoring and e-tutoring in working activities of a university teacher. Conference: *Konference ČPaS 2019: Vysokoškolský učitel – vzdělávání, praktiky, pozice*. Tomas Bata University in Zlín, Faculty of Humanities; 2019. URL : <https://bit.ly/3CTU17c>; <http://doi.org/10.7441/vu.2019.4>.
19. Irby B. J. Editor's Overview: Differences and Similarities with Mentoring, Tutoring, and Coaching. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2018. Vol. 26, Issue 2. Pp. 115–21. <http://doi.org/10.1080/13611267.2018.1489237>.
20. Deloitte 2021 Global Human Capital Trends Report. Deloitte Touche Tohmatsu. URL : <https://bit.ly/3keZFtk>.

#### Допоміжна література

- 1 Бабіна Н. І. Застосування коуч інструментів в управлінні персоналом українських підприємств готельного сервісу. Теоретичні, науково-методичні та прикладні засади ефективності функціонування і розвитку підприємств / за заг. ред. А. А. Жигіря. Бердянськ : БДПУ, 2016. ISBN 978-617-7291-79-3. С. 374–392.
- 2 Бурачек І. В., Ярмолюк Д. І. Коучинг на підприємстві: обґрунтування ефективності. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 5(16). С. 126–132. <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-5-20>.
- 4 Джинджоян В.В., Горожанкіна Н.А., Бойко З.В. Основи туризмознавства : навчальний

- посібник. Київ: Видавець ФО-П Піча Ю.В., 2022. 246 с.
- 5 Какічев С. В., Ліщитович Л. І. Новий світовий лад – електронна цивілізація: моногр. К. : КВІЦ, 2017. 200 с.
- 6 Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. – Тернопіль: Крок, 2017. – 252 с
- 7 Поворознюк І. М. Ефективна система мотивації персоналу індустрії гостинності – запорука успіху на ринку послуг. Економічний аналіз: зб. наук. праць. 2017. № 3. С. 204-212.
- 8 Шостак Л. В., Болодан Є. О. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 3(08). С. 94-99.
- 9 Alderton M. (2016) How virtual reality will transform meeting. Successful Meetings Publishing, Availabe at: <http://www.successfulmeetings.com/Strategy/Technology-Solutions/Virtual-RealityMeetings-Events-Destination-Marketing/>
- 10 Hotels 2020: Welcoming tomorrow's guests. Avaliabe at: [https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2015/gt\\_hotelfutures\\_lowres.pdf](https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2015/gt_hotelfutures_lowres.pdf)
- 11 Hotel management and operations / edited by Denney G. Rutherford, Ivar Haglund, and Michael J. O'Fallon. 4 th ed. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2007. p. 498
- 12 Kumar Varun, Bhargava Indu (2015) Internal marketing: A tool for success of Hotel Industry. *Advances in Management*. Indore 8.4, 1-2.

**Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення**

1. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>.
2. Державне агентство України з туризму та курортів. Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.tourism.gov.ua>.
3. Національна туристична організація України (НТО). Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ntoukraine.org/>
4. Офіційний веб-портал Верховної ради України. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>.
5. Офіційний сайт Всесвітньої туристичної організації (ЮНВТО) – Режим доступу : <http://www2.unwto.org>
6. Офіційний сайт Всесвітньої Ради з туризму та подорожей (WTTC) – Режим доступу : <http://www.wttc.org>

### ПОЛІТИКА КУРСУ («ПРАВИЛА ГРИ»)

- Середовище аудиторії дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики.
- Освоєння дисципліни передбачає обов'язкове відвідування лекцій і практичних занять, а також самостійну роботу. Перескладання істипу відбувається за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Самостійна робота включає в себе: підготовку індивідуального проєкту та / або проєкту в команді з трьох осіб.
- Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін.
- Якщо студент відсутній з поважної причини, він презентує виконані завдання під час самостійної підготовки та консультації.
- Здобувачі вищої освіти мають слідувати принципам академічної доброчесності. У разі виявлення факту плагіату у виконаних роботах здобувач отримує за завдання 0 балів.
- Передбачено перезарахування результатів навчання, отриманих у неформальній освіті. Для зарахування теми або частини теми здобувач надає відповідний сертифікат, де зазначені результати навчання та обсяг курсу (модуля) у годинах (кредитах ЄКТС). Передбачається зарахування результатів навчання у разі, якщо здобувач вищої освіти прослухав аналогічний курс (або його частину) у будь-якому університеті України або Європи, був учасником міжнародних проєктів Жан-Моне модуль, К1, у межах якого вивчалась така ж дисципліна (його частина), або слухачем такого ж дистанційного курсу на платформі Udemy, «Prometheus», Coursera та інших, і при цьому має підтвердження – сертифікат про результати навчання (оцінку).

### КРИТЕРІЇ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Методи	Критерії оцінювання	Система оцінювання, бали
Проміжне тестування онлайн	виставляється здобувачу вищої освіти за одне тестове питання у випадку правильної відповіді. Пропонується 20 тестових питань закритого типу та з декількома варіантами відповідей.	1
Робота над задачами, індивідуальними завданнями	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній або письмовій відповіді на запитання продемонстрував всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонстрував знання фахової літератури, передбачені на рівні творчого використання	2
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній або письмовій відповіді на запитання продемонстрував повне знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився окремих несуттєвих помилок	1
Робота над проєктними завданнями, командними роботами тощо	виставляється здобувачу вищої освіти, який досяг цілей завдання, виконав ефективно роль ділової гри тощо, продемонстрував здатність застосовувати знання на практиці, обґрунтовувати власну думку	4
	виставляється здобувачу вищої освіти, який частково досяг цілей завдання, виконав роль ділової гри тощо, продемонстрував здатність застосовувати знання на практиці, обґрунтовувати власну думку, проте припускався певних помилок	3-2
	виставляється здобувачу вищої освіти, який не досяг цілей завдання, частково виконав роль ділової гри тощо, не зміг застосувати знання на практиці, обґрунтовувати власну думку	1
<b>Самостійна робота</b>		
	1) Підготовка до практичних занять (вивчення теоретичного матеріалу)	30 годин
	2) Вивчення актуальної літератури за фаховими запропонованими журналами (обговорення в аудиторії в контексті вивчення теми).	10 годин
	3) Підготовка до тестування.	10 годин
	4) Розробка власної структури підготовки до ділових переговорів та пояснення її особливості.	10 годин
	5) Підготовка власного портфолію на співбесіду або файл досягнень.	10 годин
	6) Визначення основних напрямків оновлення техніко-технологічної бази підприємств та їх послуг.	10 годин
	7) Вивчення типових інвестиційних проєктів та їх комерційної спроможності в туризмі і готельно-ресторанному бізнесі	10 годин
		<b>90 годин</b>