

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Кафедра міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Проректор з науково-педагогічної
роботи
Антон ПАНТЕЛЕЙМОНОВ



Робоча програма навчальної дисципліни

Оформлення інтер'єру готельно-ресторанних підприємств

рівень вищої освіти
галузь знань
спеціальність
освітня програма
вид дисципліни

перший (бакалаврський)
24 «Сфера обслуговування»
241 «Готельно-ресторанна справа»
«Готельно-ресторанна справа»
за вибором

Факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

2020 / 2021 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

“28” серпня 2020 року, протокол № 1

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ: Данько Н.І., к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

Програму схвалено на засіданні кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи.

Протокол № 1 від “26” серпня 2020 року

В.о. завідувача кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи.

 Наталя ДАНЬКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньої програми «Готельно-ресторанна справа» першого (бакалавського) рівня.

Гарант освітньої програми «Готельно-ресторанна справа» першого (бакалавського) рівня

 Яна БІЛЕЦЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Програму погоджено науково-методичною комісією факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Протокол № 1 від “28” серпня 2020 року

Голова науково-методичної комісії факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

 Лариса ГРИГОРОВА-БЕРЕНДА
(підпис) (прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни **“Управління персоналом”** складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки **бакалавра спеціальності 241 – «Готельно-ресторанна справа»**.

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Мета навчальної дисципліни. Забезпечення студентів знаннями і навичками, необхідними для створення ефективної команди на підприємстві гостинно-ресторанного бізнесу, розробки дієвої системи мотивації персоналу, оцінювання його ефективності та підвищення залученості, формування відповідної організаційної культури, що надихає.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни. У результаті вивчення навчальної дисципліни студенти (слухачі) знатимуть основи формування дієвої системи підбору, адаптації, та розвитку персоналу («талантів») на підприємстві готельно-ресторанного бізнесу.

1.3. Кількість кредитів – 4.

1.4. Загальна кількість годин – 120.

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
за вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
4-й	4-й
Семестр	
7-й	7-й
Лекції	
26 год.	12 год (4 год. - ауд.; 8 год. – дист.)
Практичні, семінарські заняття	
26 год.	-
Лабораторні заняття	
-	-
Самостійна робота	
68 год.	108 год
в т.ч. індивідуальні завдання (контрольна робота)	
10	

1.6. Заплановані результати навчання

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти компетентностей та програмних результатів навчання згідно з вимогами освітньо-професійної програми

Загальні компетентності та результати навчання бакалавра з готельно-ресторанної справи:

- здатність до безперервного та актуального навчання;
- уміння застосовувати знання на практиці;
- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;
- здатність адаптуватися та діяти в нових ситуаціях;
- міжособистісні навички та вміння взаємодіяти;
- здатність генерувати нові ідеї;
- уміння спілкуватися усно та письмово першою іноземною мовою;
- здатність приймати обґрунтовані рішення;
- здатність до критики та самокритики;
- навички використання інформаційно-комунікаційних технологій;
- уміння працювати в команді;
- знання та розуміння предметної області, професії;
- здатність діяти на основі етичних правил поведінки;
- уміння знаходити, обробляти та аналізувати інформацію з різноманітних джерел;
- уміння ідентифікувати, формулювати та розв’язувати проблеми, пов’язані з професійною діяльністю;
- розуміння та повага до різноманітності та мультикультурності;
- уміння планувати та управляти робочим часом;
- здатність працювати автономно;
- уміння спілкуватися з експертами з інших галузей знань;
- здатність до підприємницького мислення та вміння взяти на себе ініціативу;
- розуміння відповідальності щодо збереження навколишнього середовища;
- уміння мотивувати людей та досягати спільних поставлених цілей;
- розуміння зобов’язань щодо трудової безпеки;
- уміння розробляти та управляти проектами;
- уміння управляти якістю виконуваної роботи.

Фахові компетентності бакалавра з готельно-ресторанної справи:

- здатність виконувати професійну діяльність відповідно до стандартів якості;

- здатність організовувати процес обслуговування клієнтів на готельно-ресторанних підприємствах;
- уміння організовувати виробничий процес на підприємствах готельно-ресторанної сфери;
- володіння методами маркетингових досліджень ринку готельно-ресторанної продукції;
- здатність управління персоналом готельно-ресторанних підприємств;
- здатність виконувати комплексний аналіз перспектив розвитку готельно-ресторанного бізнесу;
- уміння виявлення інноваційних та перспективних напрямків розвитку галузі готельно-ресторанних послуг;
- уміння виконувати розрахунок та аналіз окремих параметрів діяльності підприємства (організації) та його підрозділів, оцінювання отриманих результатів;
- здатність проводити комплексні маркетингові дослідження і моніторинг ринку готельно-ресторанних послуг.
- організовувати виробничий процес на підприємствах сфери гостинності;
- визначати інноваційні технології створення та функціонування готелів та ресторанів та ефективність їх впровадження.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. HR-менеджмент і бізнес: лідерство та взаємодія працівників.

Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації.

Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників.

Тема 4. Мотивація персоналу.

Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу.

Тема 6. Корпоративний менеджмент в організації.

Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників.

Тема 8. Управління моральним кліматом в організації.

Тема 9. Створення ефективної команди.

Тема 10. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP.

3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Обсяг у годинах				Обсяг у годинах			
	Денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		л	п	с. р.		л	п	с.р
Тема 1. HR-менеджмент і бізнес: лідерство та взаємодія працівників	10	2	2	6	11	1	-	10
Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації	12	4	4	4	11	1	-	10
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників	10	2	2	6	11	1	-	10
Тема 4. Мотивація персоналу	14	4	4	6	11	1	-	10
Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу	10	2	2	6	11	1	-	10
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент в організації	10	2	2	6	11	1	-	10
Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників	14	4	4	6	11	1	-	10
Тема 8. Управління моральним кліматом в організації	10	2	2	6	11	1	-	10
Тема 9. Створення ефективної команди	10	2	2	6	12	2	-	10
Тема 10. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP	10	2	2	6	10	2	-	8
Контрольна робота	10	-	-	10	10	-	-	10
Усього годин	120	26	26	68	120	12	-	108

4. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Назва теми	Кількість годин
Тема 1. HR-менеджмент і бізнес: лідерство та взаємодія працівників • види організаційних структур; • які існують основні помилки при побудові оргструктур? • стратегія компанії і HR; • як розподілити ролі між HR і лінійними менеджерами; • лідерські стилі управління і їх вплив на роботу працівників.	2
Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації • що таке корпоративна культура і на що вона впливає? • Як провести діагностику культури в компанії? • Як сформувати ефективну культуру в організації? • Як внутрішні комунікації просувають і підтримують культуру компанії? • Як налагодити внутрішні комунікації в компанії: завдання, канали і інструменти?	4
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників • як зрозуміти те, що компанії потрібні нові співробітники? • Як побудова процес рекрутингу в організації? • основні канали пошуку і методи відбору кандидатів; • які методи оцінки кандидатів потрібно застосовувати для того, щоб отримати потрібного працівника? • Основні метрики, що застосовується для рекрутингу персоналу: швидкість і вартість закриття вакансії, якість підбору; • як скласти план адаптації нових співробітників?	2
Тема 4. Мотивація персоналу • сучасні теорії мотивації персоналу та їх практичне застосування; • розробка системи стимулювання в організації; • моделі стимулювання діяльності менеджера; • чому більшість підходів до мотивації не працює за класичним сценарієм? • Як врахувати теорію поколінь при побудові системи мотивації в компанії? • зміна заробітних плат: індексація або перегляд; • коли і кому варто підвищувати з / п: оцінка ролей і грейди.	4
Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу • еволюція поглядів на ефективність та результативність роботи персоналу; • регулярне управління ефективністю: способи і методики; • як ставити цілі за допомогою OKR? • інструменти супроводу співробітників: зустрічі 1:1 і опитування • як оцінити ефективність співробітників: сучасні підходи та практики?	2
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент в організації	2

• управління особистісною ефективністю персоналу; • організаційна ефективність та корпоративний тайм-менеджмент; • управління часом в проєктній діяльності: сучасні підходи • як поєднати власну та організаційну ефективність?	
Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників • хто такі таланти та як їх виявляти? • які переваги дає впровадження кар'єрних треків? • як планувати спадкоємність і кадровий резерв в компанії? • навіщо і як скласти працює індивідуальний план розвитку? • як організувати навчання в компанії? • як виміряти і підвищити рівень залученості? • чому співробітники йдуть з компанії? • як вирішувати конфлікти? • коли і кого варто звільняти?	4
Тема 8. Управління моральним кліматом в організації • що таке моральний клімат в організації і чому він впливає на ефективність роботи персоналу; • як діагностувати “well-being” співробітників та врахувати отримання результату? • турбота про добробут працівників – що включають в себе well-being програми? • як скласти пільговий пакет?	2
Тема 9. Створення ефективної команди • основні підходи до формування сильної креативної команди; • принципи організації роботи команди; • як поєднати працівників в команді? • які складнощі виникають в середині команди і як їх подолати?	2
Тема 10. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP • поняття Employer brand і EVP; • EVP і воронка підбору; • роль HR-комунікацій в підтримці бренду; • інструменти роботи з EVP.	2
Разом	26

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТА

Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин	
	Очна форма	Заочна форма
Тема 1. HR-менеджмент і бізнес: лідерство та взаємодія працівників <i>Завдання:</i> поглибити знання з питань організаційного управління, типів організаційної структури та стилів управління. Побудувати організаційну структуру підприємства, описаного в кейсі. Запропонувати ефективний стиль управління. Презентувати результати. 1. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с. 2. Довгань Л.Є., Малик І.П., Мохонько Г.А., Шкробот М.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 271 с.	6	10
Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації <i>Завдання:</i> поглибити теоретичні знання з формування корпоративної культури та вирішити запропонований кейс. Підготувати відповідь. 1. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с. 2. Середовище успіху: як створити середовище успіху: https://theukrainians.org/seredovyshe-uspihu/ 3. Почепцов Г. Г. Теорія комунікацій. – Київ : ВЦ «Київський університет», 2015. – 308 с.	4	10
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи навчання нових працівників <i>Завдання:</i> поглибити знання з підбору та адаптації персоналу, підготуватись до тестування 1. Муромець Н.Є., Мирошніченко Ю.В., Корсаков Д.О. Менеджмент: навч. посіб. Харків : Мезина В. В., 2017. 322 с. 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с. 3. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: http://www.management.com.ua/marketing/ 4. Пешкова І. Що робити, якщо топ-менеджер вирішив піти до конкурентів. <i>Harvard Business Review</i>. 2020. 20 липня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/832958	6	10
Тема 4. Мотивація персоналу <i>Завдання:</i> ознайомитись зі змістом сучасної літератури щодо підходів до мотивації персоналу та підготувати презентацію, обравши одну з теорій та пояснити, як сьогодні вона працює з урахуванням специфіки галузі. 1. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с. 2. Голер Л., Гейл Ж., Грант А. «Люди хочуть більшого»: чому піраміда Маслоу вже не працює. <i>Harvard Business Review</i>. 2018. 23 березня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p26241 3. Шинкарук Л.В., Мостенська Т.Л., Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ: НУБіП, 2016. 165 с.	6	10
Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу	6	10

<i>Завдання:</i> ознайомитись з релевантною літературою, в тому числі, за можливістю, з додатковою щодо існуючих підходів оцінювання персоналу в різних організаціях та підготувати рішення до запропонованого кейсу. Підготувати презентацію. 1. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с. 2. Данюк, В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2016. – 398 с. 3. Baldrige 2020 : An executive's guide to the criteria for performance excellence. URL: http://www.nist.gov/baldrige/publications/upload/Baldrige_20_20.pdf		
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент в організації <i>Завдання:</i> ознайомитись з карткою ефективності та, застосувавши її, здійснити аналіз використання робочого часу за описаною технологією. 1. Миколенко О.П. Тайм-менеджмент: метод. реком. для підготовки здобувачів вищої освіти до практичних занять та самостійної роботи. – Харків: НФаУ, 2020. – 38 с. 2. Трейсі Б. Зроби це зараз: 21 чудовий спосіб зробити більше за менший час. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 142 с.	6	10
Тема 7. Оцінка, навчання та розвиток талантів. Залученість співробітників <i>Завдання:</i> ознайомитись з кращими практиками залученості співробітників до роботи в організації та запропонувати програму підвищення лояльності працівників для описаного та наданого кейсу. 1. Данюк, В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2016. – 398 с. 1. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: http://www.management.com.ua/marketing/ 2. Пешкова І. Десять років без права на розвиток. <i>Harvard Business Review</i>. 2019. 24 травня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/799841	6	10
Тема 8. Управління моральним кліматом в організації <i>Завдання:</i> за наданою методикою оцінити моральний клімат в організації, до якої залучений здобувач. Результати проаналізувати.. 1. Літовченко Б.В. Гуманізація менеджменту у глобальному середовищі : монограф. Дніпро : Ліра, 2017. 267 с. 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с.	6	10
Тема 9. Створення ефективної команди <i>Завдання:</i> поглибити знання з теорії формування ефективної команди, підготуватись до тестування 1. Орбан-Лембрик, Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2014. – 568 с. 2. Мірон-Спектор Е. Р, Вашді Д., Амабіле Т., Холцманн В. Є ідея: як підвищити креативність співробітників. <i>Harvard Business Review</i>. 2018. 9 липня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/774939	6	10
Тема 10. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP	6	8

<i>Завдання:</i> ознайомитись із запропонованим кейсом та запропонувати рішення в командах з розподілом відповідних ролей щодо формування бренду роботодавця. Підготувати презентацію та захистити. 1. Саніна Ю. «Хочу цю роботу»: кому потрібен сильний бренд роботодавця. Harvard Business Review. 2020. 8 квітня. URL: https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/827472 2. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: http://www.management.com.ua/marketing/		
Контрольна робота	10	10
Разом	68	108

6. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ (КОНТРОЛЬНА РОБОТА)

Індивідуальне завдання виконується студентами самостійно протягом вивчення дисципліни із проведенням консультацій викладачем дисципліни відповідно до графіка навчального процесу та оприлюдненні результатів під час проведення практичних занять по дисципліні.

В результаті виконання контрольної роботи студент повинен:

- підготувати і належними чином оформити індивідуальне завдання на задану тематику.

- зробити доповідь на підсумковому практичному занятті.

Обсяг у годинах – 10 годин.

Контрольна робота оформлюється в такому порядку:

- титульний аркуш.
- зміст.
- основний текст.
- список використаних інформаційних джерел.

Обов'язковими складовими роботи є:

- нумерація сторінок (верхній правий кут, враховуючи титульний аркуш;
- зміст з вказівкою сторінок;
- назви підрозділів виділяти жирним шрифтом, усі великі літери;

Мова написання – українська. Комп'ютерний набір: шрифт 14, інтервал 1,5. Роботу необхідно зброштурувати (папка-швидкозшивач). Загальний обсяг роботи становить – 15-20 аркушів формату А4.

Перелік тем для контрольної роботи:

1. Професійний розвиток і навчання персоналу.
2. Удосконалення системи мотивації персоналу в закладах готельно-ресторанної сфери.
3. Стратегія управління персоналом в готельно-ресторанному бізнесі.
4. Модель професійної компетентності менеджера з управління персоналом.
5. Професійний підбір персоналу та його адаптація.
6. Плинність кадрів та шляхи її скорочення в закладах готельно-ресторанної сфери.
7. Форми і системи оплати праці на підприємстві.
8. Мотивація персоналу на підприємстві.
9. Оцінка персоналу в системі управління людськими ресурсами.

10. Ефективність управління персоналом.
11. Стилi управління та особливості їх реалізації в готельно-ресторанному бізнесі.
12. Хедхантінг: причини існування, методи, етичні проблеми.
13. Well-being та благополуччя працівників організації.
14. Формальне та неформальне лідерство в організації.
15. Методи адаптації персоналу.
16. Планування та формування персоналу.
17. Організаційна культура в системі управління персоналом.
18. Управління персоналом на різних етапах життєвого циклу організації.
19. Працівники покоління Z: особливості менеджменту.
20. Корпоративна соціальна відповідальність в контексті менеджменту персоналу.

7. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Згідно з наказом № 0202-1/260 від «07»серпня 2020р. лекції проводяться виключно в онлайн режимі із застосуванням платформ для відеоконференцій: ZOOM, Skype. 25-30% часу лекції обов'язково резервується для запитань, дискусій, обговорення навчального матеріалу.

Практичні заняття можуть проходити в аудиторії (до 20 осіб) чи в дистанційний формі.

Засвоєння тем розділів (поточний контроль) здійснюється на практичних заняттях відповідно до контрольних цілей. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи.

Поточний контроль і оцінювання результатів навчання передбачає виставлення оцінок за всіма формами проведення занять:

- контроль та оцінювання активності роботи студента під час лекційних та практичних занять (групова дискусія);
- контроль та оцінювання якості підготовки та розробки проєктних завдань в ході самостійної роботи студентів;
- контроль засвоєння теоретичного та практичного матеріалу (у вигляді тестування);
- контроль та оцінювання вмінь вирішувати розрахункові, ситуаційні та інші задачі;
- контроль та оцінювання вмінь проводити дослідження та презентувати із застосуванням сучасних інформаційних та хмарних технологій;
- контроль та оцінювання вмінь та навичок вирішувати кейсові проблемні завдання із розподілом ролей в командах.

Підсумковий контроль засвоєння розділів здійснюється по їх завершенню на основі проведення контрольної роботи та іспиту. Завданням контролю є оцінювання знань, умінь та практичних навичок студентів, набутих під час вивчення певного блоку тем.

Структура залікової роботи:

- творче питання – 20 балів;
- тести – 20 балів (10 тестових завдань x 2,0 бали).

За бажанням студент має можливість обрати тестову форму виконання залікової роботи (білет містить 20 тестових завдань, студент одержує 2 бали за кожну вірну відповідь).

У разі настання / подовження дії обставин непоборної сили (в тому числі запровадження жорстких карантинних обмежень в умовах пандемії з заборонаю відвідування ЗВО) здобувачам вищої освіти надається можливість скласти залікову роботу в тестовій формі (білет містить 20 тестових завдань, здобувач одержує 2 бали за кожну вірну відповідь) дистанційно на платформі Zoom.

9. СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ

Денна та заочна форма навчання	Поточне оцінювання роботи студентів на практичних заняттях та самостійної роботи											Контрольна робота	Всього	Іспит	Сума
	тема	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	-	-	-	-
	max	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	60	40	100

При вивченні кожного розділу проводиться поточний контроль у формі усного опитування та виступів студентів. На практичному занятті студент може отримати від 1 до 5 балів. Максимально студент може отримати 60 балів. Іспит – 40 балів. Відповідно, максимальна кількість набраних балів по вивченню дисципліни складає 100 балів.

Критерії оцінювання навчальних досягнень

Вид завдання, що оцінюється	Система оцінювання знань, бали		Критерії оцінки
Оцінювання знань практичних занять (письмова або усна відповідь)	від 1.0 до 5.0	5.0	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній або письмовій відповіді на запитання виявив всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вмів грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонстрував знання основної і додаткової літератури, передбачені на рівні творчого використання
		4.0-3.0	виставляється здобувачу вищої освіти, якщо при усній або письмовій відповіді на запитання здобувач вищої освіти виявив повне знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився окремих несуттєвих помилок
		2.0-1.0	виставляється, якщо при усній або письмовій відповіді на запитання здобувач вищої освіти виявив недостатні знання основного програмного матеріалу, в обсязі, що необхідний для подальшого навчання і роботи, передбачених програмою на рівні репродуктивного відтворення

Оцінювання здійснюється відповідно до шкали ЗВО.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для чотирирівневої шкали оцінювання	для дворівневої шкали оцінювання
90 – 100	відмінно	зараховано
70 – 89	добре	
50 – 69	задовільно	
1– 49	незадовільно	не зараховано

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Мироненко Є.В. Менеджмент: практикум. Краматорськ : ДДМА, 2018. 63 с.
2. Данюк, В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2016. – 398 с.
3. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посіб. – Львів: Новий світ-2000. 2020. 356 с.
4. Шинкарук Л.В., Мостенська Т.Л., Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ: НУБіП, 2016. 165 с.
5. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Крок, 2017 р. 252 с.

Допоміжна література

1. Бікулов Д. Т. Менеджмент : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 359 с.
2. Довгань Л.Є., Малик І.П, Мохонько Г.А., Шкробот М.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 271 с.
3. Кузьмін О. Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навч. посіб. Львів: Інтелект-Захід, 2012.
4. Літовченко Б.В. Гуманізація менеджменту у глобальному середовищі : монограф. Дніпро : Ліра, 2017. 267 с.
5. Макклелланд Д. Мотивация человека: пер. с англ. СПб: Питер, 2007. 489с.
6. Муромець Н.Є., Мирошниченко Ю.В., Корсаков Д.О. Менеджмент: навч. посіб. Харків : Мезина В. В., 2017. 322 с.

7. Осовська Г. В. Масловська Л. Ц., Осовський О.А. Менеджмент організацій : підруч. для ВНЗ. К. : Кондор, 2016. 366 с.
8. Шинкарук Л.В., Мостенська Т.Л., Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. Київ: НУБіП, 2016. 165 с.
9. Ferreira A., Otley D. The design and use of performance management systems: An extended framework for analysis. *Management Accounting Research*. 2009. № 20. 263–282.
10. Ivanova C.-I., Avasilcăia S. Performance measurement models: An analysis for measuring innovation processes performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014. № 124. 397–404.
11. Neely A. Business performance measurement: theory and practice, Cambridge University Press, 2004.
12. Neely A., Mills J., Platts K., Gregory M., Richards H., Bourne M., Kennerley M. Performance measurement system design: Developing and testing a process-based approach. *International Journal of Operations & Production Management*. 2000. Vol. 20. № 10. 1119–1145.

11. ПОСИЛАННЯ НА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ, ВІДЕО-ЛЕКЦІЇ, ІНШЕ МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Baldrige 2020 : An executive's guide to the criteria for performance excellence. URL: http://www.nist.gov/baldrige/publications/upload/Baldrige_20_20.pdf
2. Buckingham M., Goodall A. Reinventing Performance Management *Harvard Business Review Press*, April, 2015. URL: <https://hbr.org/2015/04/reinventing-performance-management>
3. David A. G. How the Baldrige award really works. *Harvard Business Review Press*. November-December. 1991. URL: <https://hbr.org/1991/11/how-the-baldrige-award-really-works>
4. Kaplan R. S., Norton D. P. The Balanced Scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review Press*, January-February, 1992. URL: <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
5. Kaplan R. S., Norton D. P. The Balanced Scorecard: measures that drive performance. *Harvard Business Review Press*, January-February, 1992. URL: <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
6. Online measure of Cattell's 16 personality factors. URL: <https://openpsychometrics.org/tests/16PF.php>.
7. Голер Л., Гейл Ж., Грант А. «Люди хочуть більшого»: чому піраміда Маслоу вже не працює. *Harvard Business Review*. 2018. 23 березня. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p26241>
8. МЕТОДОЛОГІЯ: Управління персоналом. URL: <http://www.management.com.ua/marketing/>

9. Мірон-Спектор Е. Р, Вашді Д., Амабіле Т., Холцманн В. Є ідея: як підвищити креативність співробітників. *Harvard Business Review*. 2018. 9 липня. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/774939>

10. Пешкова І. Що робити, якщо топ-менеджер вирішив піти до конкурентів. *Harvard Business Review*. 2020. 20 липня. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/832958>

12. ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ЗА ДЕННОЮ ФОРМОЮ В УМОВАХ ПОДОВЖЕННЯ ДІЇ ОБСТАВИН НЕПОБОРНОЇ СИЛИ (В ТОМУ ЧИСЛІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ ЧЕРЕЗ ПАНДЕМІЮ)

В умовах дії карантинних обмежень освітній процес в університеті здійснюється за змішаною формою навчання, а саме:

- дистанційно (за затвердженим розкладом занять) на платформі Zoom проводяться всі лекційні заняття;

- дистанційно на платформі Zoom індивідуальні заняття та консультації, контроль самостійної роботи;

- аудиторно (за затвердженим розкладом занять) проводяться 10% практичних занять у навчальних групах кількістю до 20 осіб з урахуванням відповідних санітарних і протиепідемічних заходів.