

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
Кафедра міжнародної електронної комерції
та готельно-ресторанної справи



Робоча програма навчальної дисципліни

Мотивація праці персоналу
(назва дисципліни)

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)
Галузь знань: 24 «Сфера обслуговування»
Спеціальність: 241 «Готельно-ресторанна справа»
Вид дисципліни за вибором

Факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Програму рекомендовано до затвердження Вченого ради факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

“ 28 ” серпня 2019 року, протокол № 1

Розробники програми:

Писаревський М.І., к.е.н., старший викладач кафедри міжнародної електронної комерції та готельно-ресторанної справи

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

Протокол від “ 27 ” серпня 2019 року, протокол № 1

В. о. завідувача кафедри

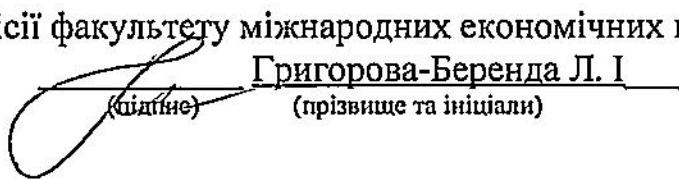

(підпись)

Данько Н.І..
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено методичною комісією міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Протокол № 1 від “ 27 ” серпня 2019 року

Голова методичної комісії факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу


(підпись) Григорова-Беренда Л. І.
(прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Мотивація праці персоналу» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра за спеціальністю 241 «Готельно-ресторанна справа».

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Метою вивчення дисципліни «Мотивація праці персоналу» є формування у студентів мислення, що базується на знанні основ теорії та практики мотивації, сприяти формуванню умінь та навичок управління мотивацією різних категорій робітників та колективів готельно-ресторанних підприємств.

Особлива увага приділяється мотивації персоналу як засобу досягнення комерційних успіхів підприємства у готельно-ресторанній сфері на основі ефективного використання його потенціалу з орієнтацією на споживача в умовах конкурентного середовища.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Мотивація праці персоналу» є:

- ознайомитись з поняттям та теоретичними основами мотивації праці персоналу;
- розглянути основні процесуальні, змістовні та первинні теорії мотивації та їх застосування на практиці;
- проаналізувати структуру мотиваційного процесу;
- розглянути методи мотивації персоналу, їх різновиди, особливості мотивації різних категорій робітників;
- дослідити взаємозв'язок мотивації та оплати праці робітників;
- проаналізувати особливості мотивації персоналу підприємств готельно-ресторанної сфери;
- розглянути сучасні методи мотивації та стимуловання праці робітників готельно-ресторанної сфери.

Згідно з вимогами освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми студенти повинні досягти таких результатів навчання:

знати:

- суть і складові мотивації праці;
- еволюцію та основні етапи розвитку теорії мотивації, методи їх застосування на практиці;
- особливості мотивації різних категорій робітників;
- вплив змісту завдань та умов праці на мотивацію персоналу;
- структуру оплати праці, та її зв'язок з мотивацією робітників.

вміти:

- володіти спеціальною термінологією, необхідною для управління мотивацією робітників підприємств індустрії гостинності;

- визначати основні тенденції та закономірності розвитку методів мотивації та стимулювання персоналу підприємств індустрії гостинності у світі та в Україні;
- визначати фактори мотивації у групах та для окремих працівників;
- використовувати теорії мотивації та сучасні методи у розробці систем мотивації та стимулювання персоналу підприємств готельно-ресторанної сфери..
- 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	-
Семестр	
7-й	-
Лекції	
26 год.	-
Практичні, семінарські заняття	
26 год.	-
Самостійна робота	
68 год.	-
В т.ч індивідуальні завдання (контр. робота)	
10 год	

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретичні основи мотивації праці.

Тема 1. Основи мотивації праці

Мотивація праці. Мотив, його визначення. Види мотивації: внутрішня, зовнішня. Стимулювання та стимули. Наукова організація та стимулювання праці. Теорії Тейлора, Форда та Мак-Грегора. Завдання та форми мотивації праці. Система мотивації праці. Теорії мотивації. Сучасний підхід до мотивації з позицій психології

Елтона Мейо. Змістовні теорії мотивації: Маслоу, МакКелланда. Герцберга. Процесуальні теорії мотивації: теорія очікування, теорія справедливості, модель Портера-Лоулера.

Тема 2. Мотиваційний процес.

Поняття «мотиваційного процесу»: характеристика, структурні складові. Класифікація мотиваційного процесу: за основними групами потреб, за засобами, що використовуються, за джерелами виникнення, за спрямованістю на досягнення цілей. Потреба як основа мотиваційного процесу. Класифікація потреб. поняття о мотивах діяльності. Класифікація мотивів. Мотиваційна сфера особистості. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів.

Тема 3. Корпоративні мотиватори.

Мотивація керівників компаній. Класифікація керівників. Стратегічний керівник та той, що прагне до особистого самоствердження.

Динаміка розвитку компанії та корпоративна мотивація. Тактичний етап та стратегічний етап. Їх характеристики. Керівники типу «Данко» та «Паротяг».

Корпоративна культура як фактор мотивації. Ділове кредо, корпоративний кодекс. Бачення, місія та цілі компанії та її роль у формування мотивації працівників.

Розділ 2. Методи мотивації персоналу готельно-ресторанних підприємств.

Тема 4. Індивідуальність працівника та методи його мотивації.

Темперамент працівника та мотиватори. Холерик, сангвінік, меланхолік, флегматик. Швидкість (темпоритм) людини, інтенсивність характеру, витривалість. Ступень відкритості особистості: інтроверти, екстраверти.

Управлінський стиль керівника-холерика. Мотиватори для керівника-холерика. Характеристика підлеглого-холерика. Мотиватори для підлеглого-холерика.

Управлінський стиль керівника-сангвініка. Мотиватори для керівника-сангвініка. Характеристика підлеглого-сангвініка. Мотиватори для підлеглого-сангвініка.

Управлінський стиль керівника-меланхоліка. Мотиватори для керівника-меланхоліка. Характеристика підлеглого-меланхоліка. Мотиватори для підлеглого-меланхоліка.

Управлінський стиль керівника-флегматика. Мотиватори для керівника-флегматика. Характеристика підлеглого-флегматика. Мотиватори для підлеглого-флематика.

Тип мислення працівника та мотиватори. Аналітик, прагматик, реаліст, критик, ідеаліст. Управлінський стиль керівника-аналітика. Мотиватори для керівника-аналітика. Характеристика підлеглого- аналітика. Мотиватори для підлеглого-аналітика.

Управлінський стиль керівника-прагматика. Мотиватори для керівника-прагматика. Характеристика підлеглого-прагматика. Мотиватори для підлеглого-прагматика.

Управлінський стиль керівника-реаліста. Мотиватори для керівника-реаліста. Характеристика підлеглого-реаліста. Мотиватори для підлеглого-реаліста.

Управлінський стиль керівника-критика. Мотиватори для керівника-критика. Характеристика підлеглого-критика. Мотиватори для підлеглого-критика.

Управлінський стиль керівника-ідеаліста. Мотиватори для керівника-ідеаліста. Характеристика підлеглого-ідеаліста. Мотиватори для підлеглого-ідеаліста.

Тема 5. Оплата та стимулювання праці.

Оплата праці як фактор мотивації. Кодекс законів про працю України. Заробітна платня, її визначення. Мінімальна заробітна платня та прожитковий мінімум. Форми та види заробітної платні. Погодинна та відрядна форми оплати праці та їх різновиди. Структура заробітної платні. Основна та додаткова заробітна платня. Доплати та надбавки. Системи оплати праці. Тарифна система оплати праці. Базовий тарифний оклад та базова тарифна ставка.

Преміювання, види та системи преміювання. Організація преміювання. Види преміювання: поточне (системне), епізодичне та спеціальне. Визначення показників преміювання та їх особливості для підприємств готельно-ресторанної справи.

Чутливість до нагороди. Нові напрямки у матеріальному стимулюванні: бонуси, тандеми, участь у капіталі та прибутках.

Тема 6. Сучасні тенденції мотивації та стимулювання персоналу у готельно-ресторанному бізнесі.

Розвиток систем мотивації у готельно-ресторанному бізнесі. Застосування теорії постановки цілей (Едвін Локі, Пітер Друкер) для мотивації персоналу на готельно-ресторанних підприємствах.

Мотиваційна теорія підкрайлення Берреса Скіннера та її застосування на готельно-ресторанних підприємствах. Основні методи мотивації персоналу на готельно-ресторанних підприємствах: збалансована система показників (Balance Scorecard, BSC); підбір ідентичних робіт/посад для порівняння (Job matching), опис посадових позицій, які розглянуті у відповідності до штатного розкладу; модель компетенції й ключові показники ефективності діяльності; управління за цілями (скорочення від англ. Management by objectives, MBO); грейдування (гармонізація окладів / метод Хея).

3. Структура навчальної дисципліни

Назви модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	Усього	у тому числі			Усього	у тому числі		
		л	п	інд		л	п	інд
Розділ 1. Теоретичні основи мотивації праці.								
Тема 1. Основи мотивації праці	18	4	4		10			
Тема 2. Мотиваційний процес	18	4	4		10			
Тема 3. Корпоративні мотиватори	20	6	4		10			
<i>Разом за розділом 1</i>	<i>56</i>	<i>14</i>	<i>12</i>		<i>30</i>			
Розділ 2. Методи мотивації персоналу готельно-ресторанних підприємств								
Тема 4. Індивідуальність працівника та методи його мотивації	18	4	4		10			
Тема 5. Оплата та стимулювання праці	18	4	4		10			
Тема 6. Сучасні тенденції мотивації та стимулювання персоналу у готельно-ресторанному бізнесі	18	4	6		8			
<i>Разом за розділом 2</i>	<i>54</i>	<i>12</i>	<i>14</i>		<i>28</i>			
Контрольна робота	10			10				
<i>Всього годин</i>	<i>120</i>	<i>26</i>	<i>26</i>	<i>10</i>	<i>58</i>			

4. Теми семінарських (практичних, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Теорії мотивації та їх розвиток 1. Мотивація праці. Мотив, його визначення. 2. Стимулювання та стимули. 3. Наукова організація та стимулювання праці. 4. Система мотивації праці. 5. Теорії мотивації.	4
2.	Вплив мотивації на ефективність та продуктивність праці. 1. Поняття «мотиваційного процесу»: характеристика, структурні складові. 2. Потреба як основа мотиваційного процесу. Класифікація потреб. поняття о мотивах діяльності. 3. Класифікація мотивів. Мотиваційна сфера особистості. 4. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів.	4
3.	Корпоративні мотиватори 1. Мотивація керівників компаній. Класифікація керівників 2. Динаміка розвитку компанії та корпоративна мотивація. 3. Корпоративна культура як фактор мотивації. Ділове кредо, корпоративний кодекс. 4. Бачення, місія та цілі компанії та її роль у формування мотивації працівників.	4
4.	Темпераменти людини та їх роль у мотивації. 1. Темперамент працівника та мотиватори. Холерик, сангвінік, меланхолік, флегматик. 2. Швидкість (темпоритм) людини, інтенсивність характеру, витривалість. 3. Ступень відкритості особистості: інтроверти, екстраверти.	4

5.	<p>Оплата та стимулювання праці</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата праці як фактор мотивації. Кодекс законів про працю України. 2. Заробітна платня, її визначення. Мінімальна заробітна платня та прожитковий мінімум. 3. Форми та види заробітної платні. 4. Преміювання, види та системи преміювання. <p>Визначення показників преміювання та їх особливості для підприємств готельно-ресторанної справи.</p>	4
6.	<p>Сучасні тенденції мотивації та стимулювання персоналу у готельно-ресторанному бізнесі</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток систем мотивації у готельно-ресторанному бізнесі. 2. Застосування теорії постановки цілей (Едвін Локі, Пітер Друкер) для мотивації персоналу на готельно-ресторанних підприємствах. 3. Мотиваційна теорія підкріплення Берреса Скіннера та її застосування на готельно-ресторанних підприємствах. 4. Збалансована система показників (Balance Scorecard, BSC) 5. Підбір ідентичних робіт/посад для порівняння (Job matching) 6. Опис посадових позицій, які розглянуті у відповідності до штатного розкладу. 7. Модель компетенцій ключові показники ефективності діяльності. 8. Управління за цілями (скорочення від англ. Management by objectives, MBO); грейдування (гармонізація складів / метод Хея). 	8
Разом		26

5. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	<p>Вивчення теорії мотивації та її розвиток</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивація праці. Мотив, його визначення. 2. Стимулювання та стимули. 3. Наукова організація та стимулювання праці. 4. Система мотивації праці. 5. Теорії мотивації. 	10
2.	<p>Аналіз мотиваційного процесу</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття «мотиваційного процесу»; характеристика, структурні складові. 2. Потреба як основа мотиваційного процесу. Класифікація потреб. поняття о мотивах діяльності. 3. Класифікація мотивів. Мотиваційна сфера особистості. 4. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів. 	10
3.	<p>Ознайомлення з корпоративною культурою, її складовими:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивація керівників компаній. Класифікація керівників 2. Динаміка розвитку компанії та корпоративна мотивація. 3. Корпоративна культура як фактор мотивації. Ділове кредо, корпоративний кодекс. 4. Бачення, місія та цілі компанії та її роль у формування мотивації працівників. 	10
4.	<p>Вивчення індивідуальності працівника та методи його мотивації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Темперамент працівника та мотиватори. Холерик, сангвінік, меланхолік, флегматик. 2. Швидкість (темпоритм) людини, інтенсивність характеру, витривалість. 3. Ступень відкритості особистості: інроверти, екстраверти. 	10

5.	<p>Визначення оплати та стимулювання праці</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата праці як фактор мотивації. Кодекс законів про працю України. 2. Заробітна платня, її визначення. Мінімальна заробітна платня та прожитковий мінімум. 3. Форми та види заробітної платні. 4. Преміювання, види та системи преміювання. 5. Визначення показників преміювання та їх особливості для підприємств готельно-ресторанної справи. 	10
6.	<p>Ознайомлення з Методом «Грейдів» та його застосування для мотивації персоналу готельно-ресторанних підприємств.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток систем мотивації у готельно-ресторанному бізнесі. 2. Застосування теорії постановки цілей (Едвін Локі, Пітер Друкер) для мотивації персоналу на готельно-ресторанних підприємствах. 3. Мотиваційна теорія підкріплення Берреса Скіннера та її застосування на готельно-ресторанних підприємствах. 4. Збалансована система показників (Balance Scorecard, BSC) 5. Підбір ідентичних робіт/посад для порівняння (Job matching) 6. Опис посадових позицій, які розглянуті у відповідності до штатного розкладу. 7. Модель компетенції й ключові показники ефективності діяльності. 8. Управління за цілями (скорочення від англ. Management by objectives, MBO); грейдування (гармонізація окладів / метод Хея). 	8
	Контрольна робота	10
	Разом	68

6. Індивідуальні завдання (контрольна робота)

Індивідуальне завдання (контрольна робота) студента є видом поза аудиторної самостійної роботи студента навчально-дослідницького характеру, яке виконується в процесі вивчення програмного матеріалу навчального курсу і завершується разом із складанням підсумкового іспиту із даної навчальної дисципліни. Метою такого виду роботи виступає самостійне вивчення частини програмного матеріалу, систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань студента з навчального курсу та розвиток навичок самостійної роботи.

Контрольна робота — вид самостійної навчально-наукової роботи з елементами дослідження, що виконується студентами протягом семестру з метою закріплення, поглиблення і узагальнення знань, одержаних за час навчання та їх застосування до комплексного вирішення конкретного фахового завдання.

Кожен з студентів обирає індивідуальне завдання та затверджує його у викладача, що сприяє:

- поглибленному вивченю теоретичного матеріалу;
- залученню студентів до самостійної роботи з науковою літературою конкретного спрямування та розвитку навиків глибокого вивчення, узагальнення та систематизації підібраного матеріалу;

- залученню студентів до опанування практичних навичок збору та оброблення інформації;
- отриманню навиків аналітичної діяльності та прийняття рішень;
- розвитку здібностей до формулювання авторських висновків та пропозицій на основі проведеного дослідження.

Контрольна робота виконується студентом самостійно і здається у встановлений кафедрою термін.

Передумовами виконання індивідуального завдання слугують:

- систематичне відвідування лекцій;
- активна участь в роботі на практичних заняттях;
- творча ініціатива;
- відповідальність та організованість студента.

Контрольна робота повинна містити наступні обов'язкові складові:

- Титульний лист (Додаток А);
- Зміст (Додаток Б);
- Резюме;
- Основна частина;
- Список використаних джерел збору інформації;
- Додатки (при необхідності).

У *резюме (1-2 сторінки)*, як правило, поспільсно обґрунтують актуальність обраного напряму, мету і зміст поставлених завдань, описуються джерела та методи отримання інформації.

В основній частині викладаються розгорнуто всі необхідні розділи контрольної роботи в розгорнутому вигляді.

Матеріали *основої частини* контрольної роботи (*10-12 сторінок*) повинні включати як теоретичні, так і аналітичні елементи.

Основна частина складається з взаємопов'язаних розділів, які розкривають основний зміст роботи. Текст повинен бути добре осмислений, стилістично підібраний та науково грамотне сформульований.

При оцінці контрольної роботи враховується ступінь проведеного дослідження та відображення головного змісту, глибина опрацювання відповідних джерел інформації, вміння застосовувати теоретичний матеріал для вирішення практичних задач, логічність викладу, здатність робити висновки з проведеного дослідження, відповідність технічного оформлення зазначенним нормам, якість підсумкової співбесіди або доповіді. Оцінка дається кожному з вказаних елементів виконаної роботи.

Загальна оцінка складається з оцінки за саму роботу, оцінки за знання студентом матеріалу контрольної роботи при її захисті.

Критеріями оцінки роботи є:

- a) за *формою*:
- 1) збалансованість роботи за структурою і змістом;
- 2) правильність застосування отриманих результатів дослідження, оформлення посилань;
- 3) якість оформлення роботи в цілому відповідно до вимог, що пред'являються;

б) за змістом:

- 1) повнота контрольної роботи, самостійність написання роботи;
 - 2) логічність викладу матеріалу;
 - 3) наявність рішення конкретних завдань;
 - 4) наявність актуального графічного матеріалу;
 - 5) уміння аналізувати теоретичний і практичний матеріал, робити узагальнення і висновки;
 - 6) новизна і різноманітність фактичного матеріалу;
- в) за рівнем захисту:*
- 1) лаконічність та уміла презентація роботи;
 - 2) чіткість і повнота відповідей на поставлені питання.

Список використаних джерел - елемент бібліографічного апарату, котрий містить бібліографічні описи використаних джерел і розміщується наприкінці роботи, після основної частини.

Текст роботи друкується за допомогою комп'ютера на стандартних білих аркушах паперу (формат А4). Друкування тексту одностороннє (на одній стороні аркушу) з використанням шрифтів текстового редактора Word (Times New Roman), колір – чорний, розмір – 14 pt, міжрядковий інтервал – полуторний, вирівнювання основного тексту – по ширині. Щільність тексту повинна бути однаковою. Текст дослідження необхідно друкувати, залишаючи поля таких розмірів: з лівого боку - 30 мм, з правого - 15 мм, зверху - 20 мм, знизу - 20 мм, абзац – 1 мм. Не допускається будь-які підкреслення, виділення по тексту, окрім вказаних у представлених рекомендаціях.

Нумерація сторінок наскрізна. Першою сторінкою є титульний аркуш, який включають до загальної нумерації сторінок. На титульному аркуші, на змісті, на додатках та на сторінці зі списком використаної літератури номер сторінки не ставлять, але всі вони включаються до загальної нумерації. На наступних сторінках номер проставляють у правому верхньому куті сторінки арабськими цифрами без крапки в кінці.

Назви розділів друкуються величими літерами (шрифт - жирний), Вирівнювання – по центру. Крапка після назв розділів, підрозділів, таблиць, діаграм, графіків не ставиться. Між назвою розділу і підрозділу витримують інтервал в один рядок.

Форма проведення підсумкового оцінювання виконаного дослідження – публічна доповідь (5-10 хвилини) з подальшим відкритим обговоренням або індивідуальна співбесіда на тему контрольної роботи.

Контрольна робота представляється у встановлені терміни.

При оцінці контрольної роботи враховується ступінь розкриття та відображення головного змісту, глибина опрацювання відповідних тематичних джерел інформації, зміння застосовувати теоретичний матеріал для вирішення практичних проблем, логічність викладу, здатність робити висновки з проведеного дослідження, відповідність технічного оформлення зазначеним нормам, якість підсумкової співбесіди або доповіді. Оцінка дається кожному з вказаних елементів виконаної роботи.

Для своєї наукової роботи студент може обрати тему самостійно, безпосередньо узгодивши її з лектором. Студент також може скористатися рекомендованим переліком тем з курсу «Мотивація праці персоналу».

Теми:

1. Написання есе «Сучасні підходи до формування мотиваційних систем на готельно-ресторанних підприємствах».
2. Застосування теорій мотивації для стимулювання працівників готельно-ресторанного підприємства.
3. Метод «Грейдів» як ефективна система мотивації персоналу готелю.
4. Ефективна система преміювання на підприємстві, що надає готельно-ресторанні послуги.

7. Методи контролю

Під час навчання одним із важливих моментів є оцінювання критеріїв знань студентів, які є невід'ємною складовою частиною любого навчального процесу.

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 і практичних занять;
- контроль засвоєння теоретичного та практичного матеріалу;
- контроль та оцінювання вмінь вирішувати ситуаційні та евристичні задачі;
- контроль та оцінювання вмінь проводити дослідження та презентувати їх.

Підсумковий контроль засвоєння розділів здійснюється по їх завершенню на основі проведення контрольних робіт за відповідним розділом. Завданням контролю є оцінювання знань, умінь та практичних навичок студентів, набутих під час вивчення певного блоку тем.

Семестровий підсумковий контроль проводиться відповідно до навчального плану у вигляді семестрового іспиту в терміни, встановлені графіком навчального процесу та в обсязі навчального матеріалу, визначеному даною програмою дисципліни.

Застосовуються такі методи контролю підготовки студентів:

- усні відповіді на практичних заняттях;
- письмового експрес-контролю;
- колоквіум;
- тестові завдання;

- розрахункові задачі;
- виконання творчих завдань;
- розв'язування ситуаційних задач;
- виконанням індивідуальної семестрової роботи (реферати, аналітичні обзори).

Оцінка успішності студента є рейтинговою і виставляється за багатобальною шкалою з урахуванням оцінок засвоєння окремих тем розділів.

Підсумковий контроль засвоєння змісту розділів здійснюється по їх завершенню на підсумкових заняттях та на іспиті. Оцінка успішності студента з дисципліни є рейтинговою і виставляється за багатобальною шкалою з урахуванням оцінок засвоєння окремих розділів.

При вивченніожної теми проводиться поточний контроль у формі усного опитування та виступів студентів із заздалегідь визначених питань. На практичному занятті студент може отримати від 1 (доповнення, уточнення після відповіді або виступу іншого студента) до 8-10 (розгорнутий аналіз питання із зауваженням даних наукових статей, монографій, статистичних даних, схем, тощо) балів.

8. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний контроль та самостійна робота						Кон- тро- льна робота	Разом	Іспит	Сума
Розділ 1			Розділ 2						
Тема 1.	Тема 2.	Тема 3.	Тема 4.	Тема 5.	Тема 6.				
8	8	8	8	10	10	10	60	40	100

Шкала оцінювання

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

9. Рекомендоване методичне забезпечення

Базова література

1. ДСТУ 4268:2003. Національний стандарт України „Послуги туристичні. Засоби розміщення. Загальні вимоги”: Від 01.07.04. - К. : Держспоживстандарт України, 2004.
2. ДСТУ 4269:2004. Національний стандарт України „Послуги туристичні. Класифікація готелів”: Від 01.07.04. - К. : Держспоживстандарт України, 2004..
3. ДСТУ 4281:2004. Заклади ресторанного господарства. Класифікація: Від 01.07.04. - К. : Держспоживстандарт України, 2004.
4. Архіпов В.В. Організація ресторанного господарства – К. : Інкос, 2007. – 280 с.
5. Бойко М.Г., Гопкало Л.М. Організація готельного господарства: Підручник. - К.: Київ, нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 448 с.
6. Волков Ю.Ф. Введение в гостиничный и туристский бизнес / Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 352 с.
7. Кабушкин Н.И. Менеджмент гостиниц и ресторанов : учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М. : КНОРУС, 2013. – 416 с. (Бакалавриат).
8. Котлер Ф. Маркетинг. Гостеприимство и туризм : учеб. для вузов / Ф. Котлер; пер. с англ.; под ред. Р.Б. Ноздровой. - М.: ЮНИТИ, 2008. -787 с.
9. Медлик С. Гостиничный бизнес: Учебник .-М: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.-239с.
10. Палеха Ю. И. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Ю. И. Палеха. – К. : Ліра-К. – 2015. – 346 с.
11. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2007. – 224 с.
12. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001.- 168 с.
13. Темный Ю.В., Темная Л.Р Экономика туризма: Учебник.-, М: Финансы и статистика, 2013.- 448 с.
14. Черевичко Т.В. Экономика туризма: Учебное пособие.- М: Дашков и К, 2012.-158с
15. Уокер Дж. Р. Введение в гостеприимство: Учеб. пособие / Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

Допоміжна література

1. Виноградова М.В., Панина З.И., Ларионова А.А., Васильева Л.А Бизнес-планирование в индустрии гостеприимства. Учебное пособие.- М: Дашков и К, 2012.-280с.
2. Тультаев Т.А. Маркетинг гостеприимства. Учебное пособие.-М: Евразийский открытый институт, 2011.- 296с.

3. Решетняк Е.И / Современные методы управления предприятием сферы услуг / Е.И. Решетняк. - Х. : Фактор, 2008. - 544 с

Інформаційні ресурси

- <http://www.wttc.org/> - сайт Всесвітної ради з туризму та подорожей (WTTС)
- <http://www.dffd.gov.ua/> – офіційний сайт Державного Фонду фундаментальних досліджень України
- <http://www.ukrstat.gov.ua/> - офіційний сайт Держкомстату України
- <http://prohotelia.com.ua> – сайт аналітичних публікацій по проблемам гостинності.
- <http://www.resto.kharkov.ua/kharkov/> - Сайт «Ресторанные заметки» – огляд ресторанів та кафе Харкова
- <http://www.top-hotels.ru/> – сайт з інформацією про кращі готелі світу.
- <http://www.rada.gov.ua> – Сервер Верховної Ради України.
- <http://www.nau.kiev.ua> – Нормативні акти України.
- <http://www.tourism.gov.ua> / - сайт Державної туристичної Адміністрації.
- <http://www.restcon.ru/> - сайт з питань ресторанного бізнесу .
- <http://www.tourism.ru> – сайт з інформацією про країнознавство.