Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Кафедра готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Директор ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

Микола ПИСАРЕВСЬКИЙ

«28» серпня 2026 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕТИКА БІЗНЕСУ

рівень вищої освіти: другий (магістерський)

галузь знань: J «Транспорт та послуги»

спеціальність: J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг»

освітня програма: «Готельно-ресторанна справа»

вид дисципліни: обов'язкова

факультет: ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

2026/2027 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

«27» серпня 2026 року, протокол №1

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Миколенко Олена Петрівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

Програму схвалено на засіданні кафедри готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

Протокол № 1 від «26» серпня 2026 року

Завідувач кафедри готельно-ресторанного бізнесу та харчових технологій

_____ Наталя ДАНЬКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа»

Гарант освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа» за другим (магістерським) рівнем вищої освіти

_____ Наталя ДАНЬКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

Програму погоджено науково-методичною комісією ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

Протокол № 1 від «27» серпня 2026 року

Голова науково-методичної комісії ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та туристичного бізнесу»

_____ Ганна ПАНАСЕНКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни **“Управління персоналом та етика бізнесу”** складена відповідно до освітньо-професійної програми «Готельно-ресторанна справа» підготовки другого (магістерського) рівня за спеціальністю J2 «Готельно-ресторанна справа та кейтеринг».

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Метою дисципліни є: забезпечення студентів знаннями і навичками, необхідними для побудови соціально-відповідальної системи управління персоналом, 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.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до ОПП.

1.2. Основним завданням вивчення дисципліни “Управління персоналом та етика бізнесу” є:

- ефективне управління людськими ресурсами на підприємстві;
- розробка та реалізація кадрової політики з урахуванням сучасних викликів ринку праці;
- засвоєння принципів ділової етики, корпоративної культури та соціальної відповідальності бізнесу;
- оволодіння методами мотивації, оцінювання, розвитку та утримання персоналу;
- формування навичок прийняття управлінських рішень з урахуванням етичних норм та міжнародних стандартів;
- виховання ціннісного ставлення до людини як ключового ресурсу організації та усвідомлення ролі етики у забезпеченні сталого розвитку бізнесу.

1.3. Кількість кредитів – 4.

1.4. Загальна кількість годин – 120.

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
обов’язкова	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
1-й	1-й
Семестр	
1-й	1-й
Лекції	
16 год.	6 год. (2 год. – ауд., 4 год. - дист.)
Практичні, семінарські заняття	
16 год.	2 год.
Лабораторні заняття	
-	-
Самостійна робота	
88 год.	112 год.
Індивідуальне завдання	
-	

1.6. Перелік компетентностей, що формує дана дисципліна:

- **формування наступних загальних компетентностей**

ЗК1 – здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
ЗК4 – здатність працювати в команді;
ЗК7 – здатність приймати обґрунтовані рішення;
ЗК8 – здатність працювати в міжнародному контексті

- **формування наступних спеціальних (фахових) компетентностей**

СК2 – здатність систематизувати та синтезувати інформацію для врахування кроскультурних особливостей функціонування суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу;

СК 10. здатність застосовувати принципи соціальної відповідальності в діяльності суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу;

СК12 – здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі готельно-ресторанної справи у мультидисциплінарних контекстах, у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації;

СК13 – здатність застосовувати сучасні теорії та методи управління персоналом для забезпечення ефективності управлінської діяльності;

СК14 – уміння ефективно формувати свою комунікативну стратегію в контексті міжкультурного професійного середовища.

1.7. Перелік компетентностей, що формує дана дисципліна:

Програмні результати навчання, що формує дана дисципліна:

ПРН8 – ініціювати, розробляти та управляти проєктами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення;

ПРН10 – відповідати за формування ефективної кадрової політики суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу, організаційні комунікації, розвиток професійного знання, оцінювання стратегічного розвитку команди, підбір та мотивування персоналу на ефективне вирішення професійних завдань.

ПРН13 – розробляти та застосовувати ефективні системи управління та мотивації персоналу

ПРН 14 – використовувати іноземну мову для організації ефективної мовної міжкультурної комунікації на особистому та професійному рівні.

1.8. Пререквізити: Менеджмент

Для самостійного опанування курсу можна скористатись курсом Менеджмент на платформі Prometheus https://prometheus.org.ua/prometheus-free/management/

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Тема 1. HR, етика та лідерство в організації

- 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;
- бізнес-етика.

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?

Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи

- 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?

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.

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?

Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент

- 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. Корпоративна соціальна відповідальність в управлінні персоналом

- 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?
- що таке моральний клімат в організації і чому він впливає на ефективність роботи персоналу;
- як діагностувати “well-being” співробітників та врахувати отримання результати?
- турбота про добробут працівників – що включають в себе well-being програми?
- як скласти пільговий пакет?

Тема 8. Створення ефективної команди (тема англійською мовою)

- основні підходи до формування сильної креативної команди;
- принципи організації роботи команди;
- як поєднати працівників в команді?
- які складнощі виникають всередині команди і як їх подолати?
- формування міжкультурної команди: підходи та стратегії.

Тема 9. 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.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тема 1. HR, етика та лідерство в організації	13	2	3			8	12	1				11
Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації	12	2	2			8	12	1				11
Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи	12	2	2			8	12	1				11
Тема 4. Мотивація персоналу	12	2	2			8	12	-	1			11
Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу	15	2	2			11	12	1	1			11
Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент	13	2	1			10	12	1				11
Тема 7. Корпоративна соціальна відповідальність в управлінні персоналом	18	1	1			16	22	-				22
Тема 8. Створення ефективної команди	11	2	2			7	12	-				11
Тема 9. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP	14	1	1			12	14	1				13
Усього годин	**120**	**16**	**16**			**88**	**120**	**6**	**2**			**112**

4. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. HR, етика та лідерство в організації	3	
2	Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації	2	
3	Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи	2	
4	Тема 4. Мотивація персоналу	2	1
5	Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу	2	1
6	Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент	1	
7	Тема 7. Корпоративна соціальна відповідальність в управлінні персоналом	1	
8	Тема 8. Створення ефективної команди (англійською мовою)	2	
9	Тема 9. Позиціювання бренду роботодавця в готельно-ресторанному бізнесі та управління EVP	1	
Разом		16	2

5. Завдання для самостійної робота

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. HR, етика та лідерство в організації *Завдання*: поглибити знання з питань організаційного управління, стилів управління, бізнес-етики та середовища HR-менеджменту. Здійснити PESTLE-аналіз. Дослідити одну з класифікацій стилів управління. Підготувати презентацію. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с. 3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с	8	11
2	Тема 2. Корпоративна культура та внутрішні комунікації *Завдання*: поглибити теоретичні знання з формування корпоративної культури та вирішити запропонований кейс. Підготувати відповідь. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с. 3. Середовище успіху: як створити середовище успіху: https://theukrainians.org/seredovyshhe-uspihu/ 4. Бізнес-комунікації в менеджменті. Петруня Ю. Є., Петруня В. Ю. Практикум : навч. посібник. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2025. 121 с.	8	11
3	Тема 3. Підбір та адаптація персоналу: технології та методи *Завдання*: поглибити знання з підбору та адаптації персоналу, підготуватись то тестування. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с. 3. Управління персоналом. URL: https://www.management.com.ua/hrm/	8	11
4	Тема 4. Мотивація персоналу *Завдання:* ознайомитись зі змістом сучасної літератури щодо підходів до мотивації персоналу. Скласти анкету для дослідження факторів мотивації персоналу ГРГ. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с.	8	11

	3. Управління персоналом. URL: https://www.management.com.ua/hrm/		
5	Тема 5. Управління ефективністю роботи персоналу *Завдання:* 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. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с. 3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с	11	11
6	Тема 6. Корпоративний тайм-менеджмент *Завдання*: ознайомитись з карткою ефективності та, застосувавши її, здійснити аналіз використання робочого часу за описаною технологією. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Миколенко О.П. Тайм-менеджмент: метод. реком. для підготовки здобувачів вищої освіти до практичних занять та самостійної роботи. Харків: НФаУ, 2020. 38 с. 3. Трейсі Б. Зроби це зараз: 21 чудовий спосіб зробити більше за менший час. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 142 с.	10	11
7	Тема 7. Корпоративна соціальна відповідальність в управлінні персоналом *Завдання:* ознайомитись з кращими практиками залученості співробітників до роботи в організації та підготуватись до тестів. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с. 3. Управління персоналом. URL: https://www.management.com.ua/hrm/	16	22
8	Тема 8. Створення ефективної команди (тема англійською мовою) *Завдання*: поглибити знання з теорії формування ефективної команди, підготуватись до тестування. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sectio n-1 2. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с 3. Project Oxygen. https://rework.withgoogle.com/intl/en/guides/understanding-team-effectiveness	7	11

9	Тема 9. Позиціювання бренду роботодавця в готельно- ресторанному бізнесі та управління EVP *Завдання*: ознайомитись із запропонованим кейсом та запропонувати рішення в командах з розподілом відповідних ролей щодо формування бренду роботодавця. Підготувати презентацію. 1. Миколенко О.П. Дистанційний курс https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002#sect ion-1 2. Управління персоналом. URL: https://www.management.com.ua/hrm/	12	13
	Разом	**88**	**112**

6. Індивідуальне завдання

Індивідуальне завдання не передбачене навчальним планом.

7. Методи навчання

Відповідність методів навчання та форм оцінювання визначеним результатам навчання за ОПП віддзеркалює табл. 7.1

Таблиця 7.1

Методи навчання та засоби діагностики результатів навчання за освітньою компонентою «Управління персоналом та етика бізнесу»

Шифр ПРН (відповідно до ОПП)	Результати навчання (відповідно до ОПП)	Методи навчання	Засоби діагностики/ форми оцінювання
ПРН8	*ініціювати, розробляти та управляти проектами розвитку суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу із врахуванням інформаційного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення*	Лекція; критичний аналіз фахової літератури, інтерпретація, підготовка презентацій за заданою проблематикою, вирішення кейсів	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях, презентацій, тестових завдань; іспит
ПРН10	*відповідати за формування ефективної кадрової політики суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу, організаційні комунікації, розвиток професійного знання, оцінювання стратегічного розвитку команди, підбір та мотивування персоналу на ефективне вирішення професійних завдань*	Лекція, вирішення кейсів, виконання в командах проблемно-орієнтованого завдання	Оцінювання рішень кейсових завдань, тестових завдань; усних відповідей на практичних заняттях, іспит
ПРН13	*розробляти та застосовувати ефективні системи управління та мотивації персоналу*	Лекція, вирішення кейсів, проведення дослідження, його презентація	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях; тестових завдань, оцінювання результатів дослідження, іспит

ПРН14	*використовувати іноземну мову для організації ефективної мовної міжкультурної комунікації на особистому та професійному рівні*	Проєктно-орієнтоване завдання, робота в командах, кошик-метод, симуляція	Оцінювання усних відповідей на практичних заняттях, виконання творчих завдань, іспит

8. Методи контролю.

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 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.

9. Схема нарахування балів

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання									Разом	Екзамен	Сума
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	60	40	100
4	4	4	10	5	4	15	4	10			

Т1, Т2 ... – теми розділів.

Для допуску до складання підсумкового контролю (екзамену) здобувач вищої освіти повинен набрати не менше 20 балів з навчальної дисципліни під час поточного контролю, самостійної роботи, індивідуального завдання.

При вивченні кожного розділу проводиться поточний контроль. На практичних заняттях студент може отримати від 1 до 10 балів за різні види завдань (табл. 8.1). Максимально студент може отримати 60 балів в ході лекційних та практичних занять.

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

Структура іспиту:

- творче завдання – 20 балів (табл. 8.1);
- тести – 20 балів (10 тестових завдань х 2,0 бали).

Таблиця 8.1

Критерії та методи оцінювання

Творче завдання (екзамен)	виставляється здобувачу вищої освіти, який при відповіді на запитання продемонстрував всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонстрував знання фахової літератури, передбачені на рівні творчого використання	16-20
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при відповіді на запитання продемонстрував повне знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився окремих несуттєвих помилок	11-15
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при відповіді на запитання продемонстрував знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився помилок	5-10
Робота над індивідуальними завданнями	виставляється здобувачу вищої освіти, який досяг цілей завдання, виконав ефективно роль ділової гри тощо, продемонстрував здатність застосовувати знання на практиці, обґрунтовувати власну думку	4-5
	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, обґрунтувати власну думку	1
Робота над дослідницьким проєктом, вирішення кейсів, в тому числі в командах	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній та письмовій презентації проєкту продемонстрував всебічні, систематизовані, глибокі знання програмного матеріалу, вміє грамотно інтерпретувати одержані результати; продемонстрував знання фахової літератури, передбачені на рівні творчого використання	7-10
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній та письмовій презентації проєкту продемонстрував повне знання програмного матеріалу, передбачене на рівні аналогічного відтворення, але припустився окремих несуттєвих помилок	4-6
	виставляється здобувачу вищої освіти, який при усній або письмовій презентації проєкту продемонстрував недостатні знання основного програмного матеріалу, проте в обсязі, що необхідний для подальшого навчання і роботи, передбачених програмою на рівні репродуктивного відтворення	1-3

Екзамен – 40 балів. Відповідно, максимальна кількість набраних балів по вивченню дисципліни складає 100 балів.

Замість виконання завдань (вивчення тем) можуть також додатково враховуватись такі види активностей здобувача:

- проходження тренінг-курсів чи дистанційних курсів з використання сучасних освітніх технологій на платформах Coursera, Prometheus тощо (за наявності відповідного документу про їх закінчення, надання копії викладачу);

- участь в майстер-класах, форумах, конференціях, семінарах, зустрічах з проблем використання сучасних освітніх технологій (з підготовкою есе, прес-релізу, інформаційного повідомлення тощо, що підтверджено навчальною програмою заходу чи відповідним сертифікатом);

- участь у науково-дослідних та прикладних дослідженнях з проблем використання сучасних освітніх технологій (в розробці анкетних форм, проведенні опитувань, підготовці та проведенні фокус-груп, обробці результатів дослідження, підготовці звіту, презентації результатів тощо, що підтверджується демонстрацією відповідних матеріалів).

Оцінювання здійснюється відповідно до шкали ЗВО.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка для чотирирівневої шкали оцінювання
90 – 100	відмінно
70-89	добре
50-69	задовільно
0-49	незадовільно

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Управління персоналом та етика бізнесу: дистанційний курс 2025-2026 (сертифікований). https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002
2. Страпчук С.І., Миколенко О.П., Попова І.А., Пустова В.В. Менеджмент: навч. посібник. 2-е вид. Львів: Новий світ. 2022. 350 с.
3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
4. 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. Бізнес-комунікації в менеджменті. Петруня Ю. Є., Петруня В. Ю. Практикум : навч. посібник. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2025. 121 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. Менеджмент для магістрів : навч. посібник / О. В. Прохоренко [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Електрон. текст. дані. – Харків : НТУ "ХПІ", 2024. – 382 с. – URI: https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/82228.
4. Муромець Н.Є., Мирошниченко Ю.В., Корсаков Д.О. Менеджмент: навч. посіб. Харків : Мезина В.В., 2017. 322 с.
5. Миколенко О.П. Тайм-менеджмент: метод. реком. для підготовки здобувачів вищої освіти до практичних занять та самостійної роботи. Харків: НФаУ, 2020. 38 с.
6. Трейсі Б. Зроби це зараз: 21 чудовий спосіб зробити більше за менший час. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 142 с.

11. Посилання на інформаційні ресурси в інтернеті, відеолекції, інше методичне забезпечення

1. Baldridge 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. Online meaure of Cattell's 16 personality factors. URL: https://openpsychometrics.org/tests/16PF.php.
4. Ресторанний і готельний консалтинг. Інновації. URL. http://restaurant-hotel.knukim.edu.ua/index
5. Управління персоналом. URL: https://www.management.com.ua/hrm/
6. Managing people. URL. https://hbr.org/topic/subject/managing-people

12. ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ЗА ДЕННОЮ ФОРМОЮ В УМОВАХ ПОДОВЖЕННЯ ДІЇ ОБСТАВИН НЕПОБОРНОЇ СИЛИ

В умовах дії обставин непоборної сили освітній процес в університеті здійснюється відповідно до наказів/ розпоряджень ректора/ проректора або за змішаною формою навчання або повністю дистанційно в синхронному режимі.

Складання підсумкового семестрового контролю: в разі запровадження жорстких обмежень з забороною відвідування ЗВО студентам денної форми навчання надається можливість скласти екзамен дистанційно на платформі Moodle в дистанційному курсі

Посилання:

https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=5002

Додаток 1

Додаток до робочої програми навчальної дисципліни_____
(назва дисципліни)

Дію робочої програми продовжено: на 20_____/20_____ н. р.

Заступник декана _____ факультету з навчальної роботи

_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

«____» _____ 20___ р.

Голова науково-методичної комісії _____ факультету

_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

«____» _____ 20___ р.