

# СИЛАБУС

## Кафедра публічного управління та менеджменту організацій

<b>Назва курсу</b>	<b>HR В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ</b>
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Викладач</b>	Філіпова Наталія Володимирівна д.е.н, доцент кафедри публічного управління та менеджменту організацій.
<b>Профайл викладача</b>	<a href="https://pumo.stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/01/profil-vykladacha_filipova.pdf">https://pumo.stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/01/profil-vykladacha_filipova.pdf</a>
<b>Контакти викладача</b>	Nataliia-@ukr.net

**1. Анотація курсу.** Робота з персоналом є важливою складовою ефективної роботи будь-якої компанії. Злагожені дії команди професіоналів-одномумців – це рушійна сила розвитку бізнесу. Успіх компанії створюють люди, а не теорії, що народжуються в головах вчених. Саме персонал створює додаткову вартість, забезпечує параметри якості, виконує основну роботу з реалізації намічених цілей та позиціонує компанію на ринку. Майстерність і творчий потенціал кожного члена команди, залучення до спільної справи, зацікавленість і захопленість, віра в себе та остаточний результат є запорукою успішного розвитку компанії, зокрема ресторанного бізнесу. Предмет вивчення дисципліни – управлінська, організаційна, діагностична, інноваційна діяльність при управлінні закладами ресторанного господарства.

**Змістовний модуль 1. Сутність та роль управління персоналом. Кадрова політика в ресторанному бізнесі.**

**Тема 1. Управління персоналом у системі менеджменту ресторанного бізнесу.**

Управління персоналом як наука, управління персоналом як специфічна функція менеджменту, системний підхід в управлінні персоналом організації. Етапи історичного розвитку управління персоналом. Підходи до управління персоналом. Еволюція концепцій і теорій управління персоналом.

**Тема 2. Управління персоналом як соціальна система**

Особистість: сутність, структура, організаційна поведінка. Класифікація персоналу. Співвідношення понять: професія, спеціальність, кваліфікація, посада. Компетентність і компетенції працівника.

**Тема 3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом закладів ресторанного господарства**

Поняття та сутність кадрової політики. Етапи проектування кадрової політики. Сутність стратегії управління персоналом. Особливості кадрової політики ресторанного господарства.

**Тема 4 . Кадрове планування в ресторанному бізнесі**

Зміст, завдання та принципи кадрового планування. Фактори впливу на вибір персоналу. Методи визначення потреб персоналу. Види планів з питань персоналу.

**Змістовний модуль 2. Діяльність кадрової служби**

**Тема 5. Організація набору та відбору персоналу**

Сутність процесу набору та наймання працівників. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота. Методи відбору персоналу. Трудова адаптація та її види. Особливості наймання працівників ресторанного господарства.

**Тема 6. Організування діяльності та функції служб персоналу**

Призначення та роль сучасних служб персоналу в організації. Ролі та функції менеджера з персоналу в організації роботи кадрової служби. Інформаційне та методичне забезпечення служби персоналу. Організація обліку та звітності персоналу

#### **Тема 7. Формування колективу ресторану**

Колектив як соціальна група. Класифікація колективів. Формальні та неформальні групи в колективі.

### **Змістовний модуль 3. Організація розвитку персоналу ресторанного господарства**

#### **Тема 8. Згуртованість та соціальний розвиток колективу**

Згуртованість колективу: сутність і стадії. Соціально-психологічні особливості колективу. Сутність і значення соціального розвитку колективу

#### **Тема 9. Оцінювання персоналу в ресторані**

Суть і завдання оцінки персоналу. Методи оцінки персоналу. Принципи та процедури оцінки персоналу. Особливості оцінювання персоналу в ресторанному господарстві.

### **Тема 10. Управління розвитком і рухом персоналу закладів ресторанного господарства**

Загальний і професійний розвиток персоналу. Сутність та завдання професійного розвитку персоналу. Поняття про трудову кар'єру та ділове зростання. Управління мобільністю кадрів. Види кадрових нововведень.

#### **Тема 11. Управління процесом вивільнення персоналу**

Причини та фактори вивільнення персоналу. Соціальні та виробничі критерії вибору працівників на звільнення. Управління плинністю кадрів та фактори, що їх зумовлюють. Дисциплінарний вплив. Управління якістю трудового життя працівників організації.

### **Змістовний модуль 4. Соціальне партнерство та аналіз ефективності HR ресторанного господарства.**

#### **Тема 12. Соціальне партнерство в ресторані.**

Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавця і працівників. Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства. Регулювання соціально-трудова відносин в ресторані.

#### **Тема 13. Ефективність управління персоналом.**

Система економічних, соціальних та організаційних показників управління персоналом: сутність та зміст. Критерії ефективності управління персоналом. Показники оцінювання ефективності діяльності підрозділів з управління персоналом.

**2. Мета та цілі курсу.** Мета навчальної дисципліни – сформувати систему знання; розвинути здібності, що дозволить менеджерам здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність при управлінні колективом ресторану, спрямовану на розвиток і ефективне використання їх кадрового потенціалу.

Під час вивчення дисципліни здобувач вищої освіти (ЗВО) має набути або розширити наступні загальні (ЗК) та фахові (ФК) компетентності, передбачені освітньою програмою:

ЗК 02. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями

ЗК 05. Здатність до пошуку та аналізу інформації з різних джерел

ЗК 06. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.

Основними завданнями викладання дисципліни є теретична та практична підготовка студентів з питань:

- формування ефективної системи HR в ресторанному бізнесі;
- обґрунтування концептуальних засад та методологічних принципів HR в ресторанному бізнесі;
- формування та аналіз стану кадрової політики закладів ресторанного господарства;
- проектування системи управління персоналом та нормативної чисельності працівників кадрової служби ресторанів;
- управління соціальним розвитком трудового колективу;

- формування успішної команди як соціального утворення;
- застосування сучасних методів планування та прогнозування потреб у персоналі;
- організування набору і відбору персоналу в закладах ресторанного господарства;
- навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників на етапі розвитку персоналу закладів ресторанного господарства;
- управління діловою кар'єрою та службово-посадовим рухом управлінців з метою їх розвитку;
- атестування персоналу та використання результатів у системі мотивування;
- оцінювання ефективності та результативності управління персоналом.

**Результати навчання.** Під час вивчення дисципліни ЗВО має досягти або вдосконалити наступні програмні результати навчання (ПРН), передбачені освітньою програмою:

1. ПРН1. Знати і розуміти основні концепції, теоретичні та практичні проблеми в галузі харчових технологій.
2. ПРН 2. Виявляти творчу ініціативу та підвищувати свій професійний рівень шляхом продовження освіти та самоосвіти.
3. ПРН 4. Проводити пошук та обробку науково-технічної інформації з різних джерел та застосовувати її для вирішення конкретних технічних і технологічних завдань.
4. ПРН 8. Вміти розробляти або удосконалювати технології харчових продуктів підвищеної харчової цінності з врахуванням світових тенденцій розвитку галузі.

#### 4. Обсяг курсу.

Загальна кількість кредитів – 4 (загальна кількість годин - 120); кількість годин самостійної роботи – 90.

Вид заняття	Загальна кількість годин
лекції	16
практичні	14
Самостійна робота	90

**5. Пререквізити.** Здобувач вищої освіти попередньо повинен прослухати курси: «Планування діяльності підприємств харчової галузі», «Економіка підприємств харчової промисловості».

**6. Система оцінювання та вимоги.** Поточний контроль – до 60 балів, в тому числі: практичні заняття – до 48 балів, підсумковий модульний контроль – до 12 балів.

Семестровий контроль у вигляді екзамену проводиться під час сесії у вигляді тестування (максимум 40 балів). Оцінка за результатами вивчення дисципліни формується шляхом додавання підсумкових результатів поточного контролю до оцінки за залік.

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю	Кількість балів за видами робіт	
	Усні відповіді, підготовленість до практичних занять	Повнота та своєчасність виконання завдань
Змістовний модуль 1. <b>Сутність та роль управління персоналом. Кадрова політика в ресторанному бізнесі.</b>	0...4	0...8
Змістовний модуль 2. <b>Діяльність кадрової служби</b>	0...4	0...8
Змістовний модуль 3. <b>Організація розвитку персоналу ресторанного господарства</b>	0...4	0...8
Змістовний модуль 4. <b>Соціальне партнерство та аналіз ефективності HR ресторанного господарства</b>	0...4	0...8
Підсумкова поточна оцінка за семестр	16	32

#### Підсумковий модульний контроль

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю	Кількість балів
Змістовний модуль 1. <b>Базові засади управління персоналом</b>	0...3
Змістовний модуль 2. <b>Діяльність кадрової служби</b>	0...3
Змістовний модуль 3. <b>Організація розвитку персоналу ресторанного господарства</b>	0...3
Змістовний модуль 4. <b>Соціальне партнерство та аналіз ефективності HR ресторанного господарства</b>	0...3

#### Підсумкова семестрова оцінка

Види робіт	Кількість балів
Поточний контроль	0...48
Підсумковий модульний контроль	0...12
Залік	0...40
Разом	0...100

7. **Політики курсу.** У разі, якщо протягом семестру ЗВО не набрав 35 балів, то йому дозволяється перескладання модульних контролів, які носять тестовий характер. Також необхідно здати всі передбачені методи контролю. У випадку, коли необхідна кількість балів набрана і здано всі передбачені програмою методи контролю, то модульні КР не перескладаються. І підвищення балів можливо за рахунок кращої підготовки до екзамену.

#### *Політика академічної доброчесності*

Академічна доброчесність повинна бути забезпечена під час проходження даного курсу, зокрема, списування під час проміжного та підсумкового контролів, виконання практичних завдань на замовлення, підказки вважаються проявами академічної недоброчесності. Від усіх слухачів курсу очікується дотримання академічної доброчесності у зазначених вище моментах. До студентів, у яких було виявлено порушення академічної доброчесності, застосовуються різноманітні дисциплінарні заходи (включаючи повторне проходження певних етапів).

#### *Політика користування ноутбуками / смартфонами*

Прохання до здобувачів тримати смартфони переведеними у беззвучний режим протягом лекційних та практичних занять, так як дзвінки, переписки та спілкування у соціальних мережах відволікають від проведення занять як викладача, так й інших здобувачів. Ноутбуки, планшети та смартфони не можуть використовуватися в аудиторіях під час занять та під час проведення підсумкового контролю.

#### *Правила перезарахування кредитів*

Кредити, отримані в інших закладах вищої освіти за даною спеціальністю з освітніх компонент, спрямованих на отримання компетенцій з цивільного захисту та охорони праці можуть бути перезараховані викладачем у відповідності до положення «Порядок визначення академічної різниці та перезарахування навчальних дисциплін у НУ «Чернігівська політехніка» шляхом співставлення отриманих програмних результатів навчання та компетентностей.

#### **8. Рекомендована література**

##### **Базова**

1. Готельно-ресторанний бізнес: навч. посібник. [Електронний ресурс] / О.А.Ніколайчук, Н.С.Приймак, О.А. Сімакова, А.В. Слащева, Ю.А. Горяйнова, Ю.М. Коренець, О.А. Боднарчук, О.А. Пусікова,Є.Г. Клевцов; ред. О.А. Ніколайчук. – Кривий Ріг : Вид.ДонНУЕТ, 2022. – 250с.

2. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина друга / Л.М. Залюбінська, М.Л. Скорик – Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2017. – 410 с
3. HR-менеджмент. Конспект лекцій [Електронний ресурс] : навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведуга – Електронні текстові дані (1 файл: 5,01 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с.
4. HRM. Практикум : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Ю.Є. Петруня, С.П. Коляда, Н.С. Ковтун ; Міністерство освіти і науки України, Університет митної справи та фінансів. - Дніпропетровськ : [Університет митної справи та фінансів], 2016. - 211 с
5. Chaban, Galina & Chaban, Vitaliy. (2022). Innovative approaches in HR management. University Economic Bulletin. 47-52. 10.31470/2306-546X-2022- 53-47-52.