

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Загальна характеристика про навчальну дисципліну	
Спеціальність	<i>181 Харчові технології</i>
Освітньо-професійна програма	<i>Харчові технології</i>
Освітньо-професійний ступінь	<i>Фаховий молодший бакалавр</i>
Статус дисципліни	<i>Вибіркова</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Курс / семестр	<i>4-й</i>
Кількість кредитів ЄКТС	<i>2</i>
Розподіл за видами занять та годинами навчання	<i>Лекції - 28 години</i>
	<i>Практичні - годин</i>
	<i>Лабораторні- годин</i>
	<i>Семінарські - 12</i>
	<i>Самостійна робота – 20 години</i>
	<i>Індивідуальні завдання - —</i>
Форма підсумкового контролю	<i>Залік</i>
Циклова комісія	<i>Технології та організації ресторанного господарства</i>
Викладач	<i>Фіщук Г.Ф., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист</i>
Контактна інформація викладача	<i>+380508259757, galya.fischuk@gmail.com</i>
Дні занять	<i>За розкладом</i>
Консультації	<i>Згідно графіка</i>
2. Мета навчальної дисципліни	
<i>Метою викладання дисципліни "Управління персоналом" є формування у здобувачів фахової передвищої освіти системи теоретичних знань та практичних навичок з управління людськими ресурсами в контексті сучасних вимог до харчових технологій та ресторанного господарства. Дисципліна спрямована на підготовку кваліфікованих фахівців, здатних ефективно планувати, організовувати, мотивувати та контролювати діяльність персоналу для досягнення стратегічних цілей підприємства.</i>	
3. Анотація	
<i>Дисципліна «Управління персоналом» для здобувачів освіти освітньо-професійного рівня фаховий молодший бакалавр спрямована на формування компетенцій, необхідних для ефективного управління людськими</i>	

ресурсами в закладах сфери ресторанного господарства. Основні завдання дисципліни полягають в засвоєнні методологічних принципів управління персоналом, формуванні кадрової політики закладу, плануванні потреб у персоналі та організації набору, відбору і атестування працівників, аналізі ефективності та результативності роботи персоналу, впровадженні сучасних методів мотивації та стимулювання праці.

Увага акцентується на здобутті вмінь аналізувати та планувати чисельність і структуру персоналу, знань методів добору, навчання і перепідготовки працівників, навичок впровадження інструментів оцінки й адаптації нових співробітників, здатності організовувати професійне зростання і соціальну відповідальність організації.

Дисципліна сприяє формуванню в здобувачів освіти креативного підходу до управління персоналом, адаптації до нових професійних умов, а також використанню інноваційних методів в управлінській діяльності.

Дисципліна спрямована на отримання здобувачами освіти наступних загальних та спеціальних компетентностей:

ЗК 1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК 2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК 3. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 4. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК 5. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК 6. Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології.

ЗК 7. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 8. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.

СК 1. Здатність здійснювати виробництво харчової продукції та продукції суміжних виробництв на основі розуміння сутності перетворень основних компонентів продовольчої сировини впродовж технологічного процесу.

СК 2. Здатність контролювати режими технологічних процесів виробництва харчової продукції.

СК 3. Здатність проводити контроль якості і безпечності сировини, напівфабрикатів, харчової продукції та продукції суміжних виробництв.

СК 4. Здатність застосовувати практичні уміння і навички під час виробництва якісної і безпечної продукції.

СК 5. Здатність знаходити відповідні рішення у розробці нових та удосконаленні існуючих харчових технологій.

СК 6. Здатність заповнювати обліково-звітну документацію і проводити технологічні та економічні розрахунки.

СК 7. Здатність обирати технологічне обладнання, складати

апаратурно-технологічні схеми виробництва харчової та суміжної продукції. СК 8. Здатність дотримуватися вимог законодавства та використовувати нормативно-технічну документацію в галузі харчових технологій. СК 9. Здатність організовувати безпечну роботу виробничої ділянки (підрозділу) з урахуванням вимог законодавства з охорони праці. СК 10. Здатність забезпечувати екологічну безпеку під час виробництва харчової та суміжної продукції.
4. Пререквізити та постреквізити
Пререквізити: „Устаткування закладів ресторанного господарства”, „Санітарія та гігієна”, „Хімія”, „Технологія виробництва кулінарної продукції”. Постреквізити: „Технологія приготування страв сучасної української кухні”, „Основи охорони праці”, „Технологічна практика”.
5. Очікувані результати навчання
РН1. Виконувати технологічні процеси виробництва харчової продукції із застосуванням сучасного технологічного устаткування. РН2. Застосовувати закономірності фізико-хімічних, біохімічних і мікробіологічних перетворень основних компонентів продовольчої сировини під час виробництва та зберігання готової продукції. РН3. Визначати показники якості сировини, напівфабрикатів і готової продукції відповідно до нормативних вимог. РН4. Контролювати технологічні процеси харчових і суміжних виробництв. РН5. Виявляти причини виникнення виробничих ситуацій і знаходити шляхи їх вирішення. РН6. Вносити пропозиції щодо удосконалення технології харчової продукції. РН7. Застосовувати вимоги законодавства, нормативно-технічну та технологічну документацію в галузі харчових технологій в професійній діяльності. РН8. Обирати сучасне технологічне устаткування для технічного оснащення нових або реконструйованих виробничих ділянок (підрозділів). РН9. Складати апаратурно-технологічні схеми виробництва харчової продукції. РН10. Застосовувати системи управління якістю та безпечністю харчової продукції під час її виробництва. РН11. Проводити технологічні, техніко-економічні розрахунки сировини, матеріальних ресурсів і заповнювати обліково-звітну документацію. РН12. Організовувати роботу окремих виробничих ділянок (підрозділів) харчових підприємств і координувати їх діяльність. РН13. Застосовувати спеціальне програмне забезпечення та інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності. РН14. Застосовувати ресурсоощадні та конкурентоспроможні технології для підвищення ефективності виробництва. РН15. Організовувати безпечні умови праці під час виробничої діяльності. РН16. Забезпечувати процес виробництва харчової та суміжної продукції з дотриманням вимог екологічної безпеки. РН17. Спілкуватися та укладати ділову документацію державною та іноземною мовами, зокрема з професійних питань.
6. Зміст навчальної дисципліни

Модуль 1. Основи управління персоналом та кадрової політики Тема 1.1. Сутність, предмет і методи управління персоналом. Тема 1.2. Система управління персоналом: суб'єкти, об'єкти, принципи. Тема 1.3. Стратегія управління персоналом та кадрова політика підприємства. Модуль 2. Планування, набір та адаптація персоналу Тема 2.1. Планування персоналу та визначення кадрових потреб. (Прогнозування потреб у персоналі, аналіз ринку праці для закладів харчування.) Тема 2.2. Набір та відбір персоналу. Тема 2.3. Адаптація та розвиток персоналу. Модуль 3. Організація праці, мотивація та оцінка персоналу Тема 3.1. Організація праці та кадрове діловодство. Тема 3.2. Мотивація та стимулювання персоналу: винагороди та компенсації. Тема 3.3. Оцінювання ефективності діяльності персоналу. Модуль 4. Соціально-психологічні аспекти та безпека персоналу Тема 4.1. Управління соціально-психологічним кліматом та конфліктами в колективі. Тема 4.2. Регулювання трудових відносин та трудове законодавство. Тема 4.3. Охорона праці та безпека персоналу в харчовій галузі. Модуль 5. HR-технології та ефективність управління персоналом Тема 5.1. Сучасні HR-технології та цифровізація управління персоналом. Тема 5.2. Оцінка ефективності управління персоналом.
Сторінка курсу на платформі Google Classroom
Рекомендовані джерела
Базова 1. Бойко В.М., Солодка Т.І. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 2. Зайцев О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник. Харків: ХДУХТ, 2016. 3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. Київ: Каравела, 2005. Допоміжна 4. Петрова І.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ: Кондор, 2012. Інформаційні ресурси 1. Навчальний посібник "Управління персоналом" від Дунаєвської А.С. https://duikt.edu.ua/uploads/l_623_99319263.pdf 2. Опорний конспект лекцій з курсу "Управління персоналом" https://repository.ldufk.edu.ua/bitstreams/ea2201c6-d579-4c89-ad2b-c4c21bbb23af/download
Політика навчальної дисципліни
Відвідування та активна участь: Обов'язкове відвідування лекцій, практичних та семінарських занять. Активна участь у дискусіях, виконанні завдань та обговоренні кейсів заохочується і впливає на підсумкову оцінку. Самостійна робота: Виконання всіх завдань для самостійної роботи у

встановлені терміни є обов'язковим. Вона включає вивчення рекомендованої літератури, підготовку до практичних/семінарських занять, виконання індивідуальних дослідницьких завдань.

Академічна доброчесність: Дотримання принципів академічної доброчесності (заборона плагіату, списування, фальсифікації). Будь-які прояви недоброчесності каратимуться згідно з внутрішніми правилами навчального закладу.

Система оцінювання: Оцінювання здійснюється за накопичувальною системою, що враховує: відвідування, активність на заняттях, результати практичних/семінарських робіт, виконання завдань самостійної роботи, а також підсумковий контроль (іспит/залік).

Комунікація: Здобувачі освіти заохочуються до відкритої комунікації з викладачем щодо питань курсу, труднощів у навчанні та пропозицій. Зворотний зв'язок є важливою частиною навчального процесу.

Види контролю та система оцінювання результатів навчання

Поточний контроль:

Усне опитування: Проводиться на семінарських та практичних заняттях для перевірки розуміння основних понять, термінів та принципів управління персоналом.

Письмові роботи: можуть включати реферати, індивідуальні завдання, тестові завдання або контрольні роботи, спрямовані на закріплення теоретичного матеріалу та розвиток аналітичних здібностей.

Практичні завдання: виконання кейсів, розв'язання ситуаційних задач, складання документів (наприклад, посадових інструкцій, оголошень про вакансії) або розробка елементів системи управління персоналом (наприклад, мотиваційних програм, систем адаптації).

Модульний контроль:

Проводиться після вивчення окремого модуля або тематичного блоку дисципліни. Це може бути комплексний тест, контрольна робота або співбесіда, що охоплює матеріал кількох лекцій та практичних занять. Метою є оцінка цілісного засвоєння знань та вмінь з конкретної частини курсу.

Підсумковий контроль: залік.

Критерії оцінювання

Знання та вміння здобувачів освіти перевіряються по комплексу відповідних завдань, що охоплюють всі теми навчальної програми з дисципліни „Процеси та апарати харчових виробництв”.

<i>Рівні компетентності</i>	<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти</i>
Високий	12	Глибоке системне розуміння теорії. Вільне оперування поняттями HRM, мотивації, адаптації, підбору. Виконано всі завдання з аналітичним підходом. Самостійна робота містить глибоку оцінку, порівняння HR-практик. Повне оволодіння

		професійними та загальними компетентностями. Самостійно застосовує знання, вирішує професійні задачі, приймає рішення.
	11	Знання глибокі, але з незначними неточностями. Завдання виконано якісно, з прикладами з практики. Є прояви критичного мислення. Компетентності на високому рівні, може адаптувати знання до практичних умов ресторанного господарства.
	10	Добре розуміє основні положення дисципліни. Завдання виконані без грубих помилок. Активна участь в ігрових і практичних завданнях. Здатен працювати з професійною інформацією, частково інтегрує знання в практику. Потребує підтримки в складних ситуаціях.
Достатній	9	Основні поняття розуміє. Помітна спроба аналізу, але не завжди глибока. Самостійна робота містить опис без висновків. Компетентності сформовані частково, знання застосовує в типових ситуаціях.
	8	Поверхневе знання тем. Практичні завдання виконані частково. Мала активність. Базове засвоєння компетентностей. Потребує контролю, працює за зразком.
	7	Відчутні труднощі в засвоєнні. Практичні завдання виконані з помилками. Робота без логіки, копіювання матеріалу.
Середній	6	Розуміє частково, з труднощами. Завдання виконані частково. Активність несистемна. Початковий рівень. Компетентності слабо розвинені
	5	Часткове відтворення фактів. Помилкові висновки. Самостійна робота формальна. Знання репродуктивного рівня. Потребує сильного супроводу
	4	Відтворює терміни без розуміння. Немає прикладів. Не бере участі в командній роботі. Початкове знайомство з темою. Самостійність відсутня
Початковий	3	Відповіді фрагментарні. Немає логіки, змісту. Завдання не завершені. Компетентності не сформовані. Немає практичного мислення.
	2	Не орієнтується в тематиці. Самостійна робота відсутня. Пасивний, без мотивації. Знання відсутні. Професійні якості не проявлені.

	<i>1</i>	Не відвідує заняття. Завдання не виконує. Демонструє повну відсутність знань. Компетентності не сформовані. Навчання не відбулося
<i>Неатестація</i>	-	Здобувач освіти не продемонстрував мінімального рівня засвоєння навчального матеріалу і не виконав обов'язкові навчальні вимоги протягом семестру.

Розглянуто та затверджено на
засіданні циклової комісії
Харчові технології
Протокол № __ від „__”_____ 202_ р.
Голова циклової комісії
_____ Наталія Красноход