



Міжнародний гуманітарний університет
Факультет менеджменту, готельно-ресторанної справи та туризму
Кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

HR – МЕНЕДЖМЕНТ ГОТЕЛІВ І РЕСТОРАНІВ

Галузь знань	<u>24 «Сфера обслуговування»</u>
Спеціальність	<u>241 «Готельно-ресторанна справа»</u>
Назва освітньої програми	<u>Готельно-ресторанна справа</u>
Рівень вищої освіти	<u>другий (магістерський) рівень</u>

Розробники і викладачі	Контактний тел.	E-mail
Доцент кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу, PhD з менеджменту, Власюк Карина Вікторівна	067-958-95-10	Karinvlasyuk26@gmail.com

1. АНОТАЦІЯ ДО КУРСУ

HR–менеджмент готелів і ресторанів — це навчальна дисципліна, спрямована на формування у здобувачів освіти системи знань, умінь і практичних навичок у сфері управління персоналом підприємств готельно-ресторанного бізнесу. Курс орієнтований на розкриття стратегічних і операційних аспектів кадрового менеджменту, формування професійних компетентностей у доборі, розвитку, мотивації та утриманні персоналу, забезпеченні ефективної командної роботи й організаційної культури, що відповідає стандартам індустрії гостинності.

Дисципліна розкриває сутність HR-менеджменту як ключового чинника конкурентоспроможності сучасного закладу гостинності, його роль у підвищенні якості сервісу, формуванні корпоративних цінностей і розвитку бренду роботодавця. У процесі навчання здобувачі опановують методи стратегічного планування кадрового потенціалу, технології рекрутингу та адаптації персоналу, сучасні інструменти оцінювання результативності, побудову системи мотивації, а також засади ефективних комунікацій, лідерства й управління конфліктами в колективі.

Метою дисципліни є формування у майбутніх менеджерів здатності ефективно управляти людськими ресурсами підприємств готельно-ресторанного бізнесу, забезпечувати розвиток персоналу, створювати продуктивне робоче середовище та підтримувати корпоративну культуру, орієнтовану на якість, інновації й соціальну відповідальність.

Пререквізити. Необхідними для вивчення дисципліни «HR–менеджмент готелів і ресторанів» є знання, отримані під час опанування курсів «Інноваційні технології в готельному бізнесі», «Управління якістю готельно-ресторанних послуг», «Інноваційні технології в ресторанному бізнесі», «Професійна комунікація іноземною мовою», «Менеджмент маркетингу», «Стратегічний менеджмент», «Бренд-менеджмент та управління діловим іміджем», «Лідерство і саморозвиток». Студент повинен володіти знаннями з основ загального та стратегічного менеджменту, принципів управління якістю, сучасних технологій мотивації персоналу, навичками ефективної комунікації, прийомами формування корпоративної культури та лідерських компетентностей.

Постреквізити. Переддипломна практика, Підготовка випускної кваліфікаційної роботи та захист.

2. ОЧІКУВАНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ, ЯКІ ПЛАНУЄТЬСЯ СФОРМУВАТИ ТА ДОСЯГНЕННЯ ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У процесі реалізації програми дисципліни «HR – менеджмент готелів і ресторанів» формуються наступні компетентності із передбачених освітньою програмою:

Інтегральна компетентність

Здатність розв’язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру готельно-ресторанної справи.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК 1. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 4. Здатність працювати в команді.

Спеціальні (фахові) компетентності

СК 6. Здатність координувати та регулювати взаємовідносини з партнерами та споживачами.

СК 10. Здатність застосовувати принципи соціальної відповідальності в діяльності суб’єктів готельного та ресторанного бізнесу.

Навчальна дисципліна HR – менеджмент готелів і ресторанів забезпечує досягнення **програмних результатів навчання (РН)**, передбачених освітньою програмою:

2. Вільно спілкуватись усно і письмово українською та англійською мовами при обговоренні професійних питань, досліджень та інновацій в сфері готельно-ресторанного бізнесу.

10. 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.

12. Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.

3. ОБСЯГ ТА ОЗНАКИ КУРСУ

Загалом		Вид заняття (денне відділення / заочне відділення)			Ознаки курсу		
ЄКТС	годин	Лекційні заняття	Практичні заняття	Самостійна робота	Курс, (рік)	Семестр	Обов’язкова /

					навчання)		вибіркова
3	90	12/6	12/6	66/78	2	3	Обов'язкова

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		лекц.	прак	сам. роб.		лекц.	прак	сам. роб.
Тема 1. Теоретичні основи HR-менеджменту у сфері гостинності – Сутність, мета та завдання HR-менеджменту в готельно-ресторанному бізнесі. – Роль людського капіталу у формуванні конкурентоспроможності підприємств гостинності. – Функції, принципи та моделі управління персоналом у готельно-ресторанній сфері. – Взаємозв'язок HR-стратегії з корпоративною стратегією розвитку підприємства.	15	2	2	11	15	1	1	13
Тема 2. Планування, підбір і адаптація персоналу в індустрії гостинності – Принципи стратегічного планування кадрового потенціалу підприємства. – Сучасні методи рекрутингу: digital-інструменти, професійні мережі, рекрутингові агентства. – Етапи та технології відбору кандидатів, оцінювання компетентностей і потенціалу. – Система адаптації нових працівників у готелях і ресторанах: моделі, етапи, ключові показники ефективності.	15	2	2	11	15	1	1	13
Тема 3. Мотивація, оцінювання та розвиток персоналу готельно-ресторанних підприємств – Теорії та сучасні моделі мотивації персоналу у сфері сервісу. – Система матеріального та нематеріального стимулювання працівників. – Методи оцінювання результативності та ефективності персоналу (KPI, Balanced Scorecard, 360°-оцінка). – Планування професійного розвитку та формування кадрового резерву.	15	2	2	11	15	1	1	13
Тема 4. Лідерство, командування та корпоративна культура в підприємствах гостинності – Психологічні основи лідерства та впливу в організації. – Типи та моделі лідерства в готельному та ресторанному бізнесі.	15	2	2	11	15	1	1	13

– Етапи розвитку команди, ролі учасників і механізми ефективної взаємодії. – Формування корпоративної культури, орієнтованої на сервіс, якість і довіру.								
Тема 5. Етичні стандарти, комунікації та соціальна відповідальність у HR-менеджменті – Етичні принципи управління персоналом: конфіденційність, справедливість, толерантність. – Внутрішні комунікації та управління конфліктами в колективі. – Соціальна відповідальність роботодавця: корпоративна етика, турбота про персонал, інклюзивність. – Баланс інтересів підприємства, працівників і споживачів.	15	2	2	11	15	1	1	13
Тема 6. HR-брендинг і інноваційні технології управління персоналом у готельно-ресторанному бізнесі – Концепція HR-бренду: побудова іміджу роботодавця в індустрії гостинності. – Використання HR-аналітики та цифрових технологій (ATS, CRM, HRIS). – Управління знаннями, корпоративне навчання та e-learning-платформи. – Тренди розвитку HR-функцій: гнучке управління, wellbeing, diversity & inclusion.	15	2	2	11	15	1	1	13
Усього годин	90	12	12	66	90	6	6	78
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ - ЕКЗАМЕН								

5. ТЕХНІЧНЕ Й ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ / ОБЛАДНАННЯ

Здобувачі отримують теми та питання курсу, основну і додаткову літературу, рекомендації, завдання та оцінки за їх виконання як традиційним шляхом, так і з використанням університетської платформи он-лайн навчання на базі Google Клас, Moodle. Окрім того, практичні навички у пошуку та аналізу інформації за курсом, з оформлення індивідуальних завдань, тощо, студенти отримують, користуючись університетськими комп'ютерними класами та бібліотекою.

Комп'ютерний клас. Комп'ютери – 15 шт.

Проектор EPSON EH-TW550; проекційний стаціонарний екран; ноутбук ASUS E502S Intel(R) Celeron(R CPU N3150 1.6GHz), інтерактивна дошка Prestigio Solution.

Програмне забезпечення: Linux ubuntu, Libreoffice, Blender , Autodesk Homestyler, Planner 5D, Remplanner, SmartDraw, GOOGLE ANALYTICS, CANVA, Google SketchUp, Figma.

Доступ до Інтернету.

В умовах дистанційного навчання використовується платформа Moodle та онлайн ресурси Zoom, Google Classroom та Google Meet. Матеріально-технічне забезпечення є достатнім для реалізації ОП.

6. САМОСТІЙНА РОБОТА

До самостійної роботи студентів щодо вивчення дисципліни «HR – менеджмент готелів і ресторанів» включаються:

1. Знайомство з науковою та навчальною літературою відповідно зазначених у програмі тем.
2. Опрацювання лекційного матеріалу.

3. Підготовка до практичних занять.
4. Консультації з викладачем протягом семестру.
5. Самостійне опрацювання окремих питань навчальної дисципліни.
6. Підготовка та виконання індивідуальних завдань у вигляді есе, рефератів тощо.
7. Підготовка до підсумкового контролю.

Тематика та питання до самостійної підготовки та індивідуальних завдань

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Концептуальні основи HR-менеджменту у сфері гостинності 1. Еволюція управління персоналом: від адміністративного підходу до стратегічного HR-менеджменту. 2. Особливості управління людськими ресурсами в готельно-ресторанній індустрії: структура персоналу, функції та ключові ролі. 3. Значення корпоративної філософії, місії та цінностей у формуванні кадрової політики підприємства. 4. Вплив HR-менеджменту на якість сервісу та конкурентоспроможність закладу гостинності.	11	13
2	Тема 2. Планування, підбір та адаптація персоналу в індустрії гостинності 1. Принципи стратегічного планування кадрового потенціалу підприємства гостинності. 2. Методи пошуку та добору персоналу: рекрутинг, хедхантинг, внутрішній резерв, партнерські програми. 3. Критерії професійного відбору персоналу в готельному та ресторанному бізнесі. 4. Система адаптації нових співробітників: етапи, психологічні аспекти, методи інтеграції в корпоративну культуру.	11	13
3	Тема 3. Мотивація, оцінювання результативності та розвиток персоналу 1. Теоретичні основи мотивації: класичні та сучасні підходи (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд, Врум, Адамс). 2. Побудова системи стимулювання працівників у закладах гостинності: баланс матеріальних і нематеріальних чинників. 3. Методи оцінювання ефективності персоналу (KPI, Balanced Scorecard, 360° Feedback). 4. Формування індивідуальних планів розвитку та створення кадрового резерву.	11	13
4	Тема 4. Лідерство, командування та управління організаційною культурою 1. Лідерство як стратегічна складова HR-менеджменту: типи, стилі, сучасні тенденції. 2. Психологічні аспекти командування в сервісних колективах: стадії розвитку команди, розподіл ролей, конфліктна взаємодія. 3. Формування корпоративної культури, орієнтованої на якість сервісу, інновації та людяність. 4. Взаємозв'язок лідерства, мотивації та ефективності командної роботи.	11	13
5	Тема 5. Етика професійної діяльності та соціальна відповідальність у HR-менеджменті 1. Етичні стандарти поведінки персоналу в закладах гостинності: культура спілкування, конфіденційність, дотримання професійних норм.	11	13

	2. Роль HR-служби у підтримці принципів справедливості, толерантності та рівних можливостей. 3. Концепція корпоративної соціальної відповідальності (CSR): етичні, екологічні та соціальні аспекти діяльності підприємства. 4. Соціальні програми підтримки працівників як інструмент зміцнення корпоративної лояльності.		
6	Тема 6. HR-брендинг та інноваційні технології управління персоналом 1. HR-брендинг як стратегічний інструмент формування іміджу роботодавця у сфері гостинності. 2. Комунікаційні технології у HR: digital-репутація, кар'єрні сторінки, робота з відгуками. 3. Використання сучасних HR-технологій: автоматизовані системи управління персоналом (HRIS, ATS), аналітика та штучний інтелект у підборі кадрів. 4. Тенденції розвитку HR-функції: гнучке управління, wellbeing-програми, diversity & inclusion.	11	13
	Всього	66	78

7. ВИДИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Види контролю	Складові оцінювання	
	Для екзамену	Для заліку
поточний контроль , який здійснюється у ході: проведення практичних (лабораторних) занять, виконання самостійної роботи, індивідуальних завдань, дослідна робота здобувача тощо.	50%	100%
підсумковий контроль	50%	

Методи діагностики знань (контролю)	фронтальне опитування; наукова доповідь, реферати, усне повідомлення, індивідуальне опитування; робота у групах; ділова гра, розв'язання ситуаційних завдань, кейсів, практичних завдань, екзамен
--	---

8. ОЦІНЮВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРДВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ У МІЖНАРОДНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ (поточний контроль, підсумковий контроль, загальний результат оцінювання)

ЕКЗАМЕН

<i>Поточний контроль</i>			
Види роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання

Систематичність і активність роботи на практичних (лабораторних) заняттях			
1.1. Підготовка до практичних (лабораторних) занять	Відповідно до робочої програми та розкладу занять	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час практичних (лабораторних) занять	30
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.2. Індивідуальне тестування, завдання, підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до робочої програми та розкладу занять	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ¹ , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань, дослідна робота здобувача			
1.3. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	Відповідно до робочої програми та розкладу занять	Обговорення результатів проведеної роботи під час аудиторних занять, наукових конференцій та круглих столів.	10
Разом балів за поточний контроль			50
Підсумковий контроль екзамен			50
Загальний результат оцінювання			100

Поточний контроль знань здобувачів освіти при формі контролю **екзамен** (максимум 50 балів) оцінюється за шкалою («2», «3», «4», «5»), з обов'язковим переведенням балів за кожний вид роботи таким чином:

- за підготовку до аудиторних занять (максимум 30 балів) здобувачу освіти необхідно мати не менше 1/2 оцінок від загальної кількості практичних (лабораторних) занять, для переведу балів за підготовку до аудиторних занять середньоарифметична оцінка множиться на коефіцієнт 6;
- за виконання завдань для самостійного опрацювання (тестування, завдання, підготовка реферату (есе) за заданою тематикою) (максимум 10 балів) здобувачу освіти необхідно мати не менше 1/2 оцінок від загальної кількості програмного матеріалу, що виноситься на самостійне вивчення, для переведу зазначених балів середньоарифметична оцінка множиться на коефіцієнт 2;
- за інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовку наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо (максимум 10- балів) здобувачу освіти необхідно мати не менше 1/2 оцінок від загальної кількості інших видів індивідуальних завдань, для переведу балів за підготовку до аудиторних занять середньоарифметична оцінка множиться на коефіцієнт 2.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗА ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ

- «2»- виставляється за неправильну відповідь (письмову роботу), яка не відповідає змісту теми та свідчить про нерозуміння її основних положень;

¹ Індивідуально-консультативна робота викладача зі здобувачами

- «3» - виставляється за відповідь (письмову роботу), яка відповідає змісту теми, але є неповною і неточною у визначенні понять, свідчить про неповне розуміння основних положень навчального матеріалу, свідчить про те, що знання студента мають фрагментарний, поверховий характер;
- «4» - оцінюється правильна і обґрунтована відповідь (письмова робота), з якої видно, що студент знає й розуміє теоретичний матеріал в обсязі навчальної теми, володіє необхідними навичками, не допускає суттєвих помилок.
- «5» - оцінюється повна, правильна, ґрунтовна відповідь (письмова робота) на запитання теми, що передбачає логічність і послідовність викладу матеріалу, володіння термінологією, показує вміння повно й глибоко використовувати теоретичні знання в практичній площині.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ЗА ІСПИТ (максимум 50 балів)

Рівень знань оцінюється:

- від 40 до 50 балів - студент виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію, демонструє знання матеріалу, проводить узагальнення і висновки;
- 30 до 40 балів - студент володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді;
- 20 - 30 балів - студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, але дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки.
- 10 - 20 балів - володіє навчальним матеріалом на середньому рівні, допускає помилки, серед яких є значна кількість суттєвих;
- 0 - 10 балів - володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні, на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки.

9. КРИТЕРІЇ ЗАГАЛЬНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ (для екзамену / заліку)

Рівень знань оцінюється:

- «відмінно» / «зараховано» А - від 90 до 100 балів. Студент виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію, демонструє знання матеріалу, проводить узагальнення і висновки. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, під час яких давав вичерпні, обґрунтовані, теоретично і практично правильні відповіді, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;
- «добре» / «зараховано» В - від 82 до 89 балів. Студент володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;
- «добре» / «зараховано» С - від 74 до 81 балів. Студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, але дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, реферату та активність у науково-дослідній роботі;
- «задовільно» / «зараховано» D - від 64 до 73 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на середньому рівні, допускає помилки, серед яких є значна кількість суттєвих. При цьому враховується наявність конспекту з

виконаними завданнями до самостійної роботи, рефератів (есе);

- «задовільно» / «зараховано» E - від 60 до 63 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні, на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки, має неповний конспект з завданнями до самостійної роботи.
- «незадовільно з можливістю повторного складання» / «не зараховано» FX – від 35 до 59 балів. Студент володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу.
- «незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни» / «не зараховано» F – від 0 до 34 балів. Студент не володіє навчальним матеріалом.

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ ЗАГАЛЬНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗА РІЗНИМИ ШКАЛАМИ

100-бальною шкалою	Шкала за ECTS	За національною шкалою	
		екзамен	залік
90-100	A	Відмінно	Зараховано
82-89	B	Добре	
74-81	C		
64-73	D		
60-63	E	Задовільно	
35-59	Fx		
1-34	F		Незадовільно

10. ДОТРИМАННЯ ВИМОГ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Викладання та засвоєння навчальної дисципліни передбачає неухильне дотримання вимог академічної доброчесності, яка регулюється Законом України “Про освіту” (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004), «Методичними рекомендаціями для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності» (Лист МОН № 1/9-650 від 23.10.18 року), іншими нормативними документами. Зокрема, основні засади дотримання академічної доброчесності визначено у «Положенні про академічну доброчесність у Міжнародному гуманітарному університеті», «Кодексі академічної доброчесності Міжнародного гуманітарного університету» та «Інструкції щодо процедури технічної перевірки на наявність текстових запозичень (академічного плагіату)», затвердженій наказом МГУ від 03.05.2024 р., № 708а.

Відповідно до ст.42 Закону України “Про освіту” академічна доброчесність - це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Дотримання академічної доброчесності передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
2. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
3. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.

Допоміжна

1. Гавкалова. Н.Л., Болотова О.О. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 251 с.
2. Каламан О.Б., Дишкантюк О.В., Власюк К.В. Комунікативні процеси в системі управління персоналом індустрії гостинності. Інфраструктура ринку. 2023. № 71. С. 128-134.
3. Каламан О.Б., Дишкантюк О.В., Власюк К.В. Формування ефективних комунікацій на підприємствах індустрії гостинності як механізм підвищення якості управління персоналом. Інфраструктура ринку. 2023. № 70. С. 100-106.
4. Мазуркевич І.О., Рябенка М.О. Управління персоналом у закладах готельно-ресторанного господарства. Інтелект ХХІ. 2020. №1. С.75-80.
5. Махмудов Х.З., Чухліб В.Є. Оцінка системи управління персоналом у підприємстві в умовах нестійкої економічної ситуації в країні. Економіка та суспільство. 2023. №52.
6. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.
7. Соколенко А., Свідло К., Сегеда І., Спесівцева Ю. Інноваційний механізм управління ресторанним бізнесом. Наука і техніка сьогодні. 2023. №. 3(17). С. 34- 35.
8. Хлебнікова Т.М., Темченко О.В., Білінська О.П. Ефективність системи управління персоналом в умовах військових дій. Економіка та суспільство. 2023. № 50.
9. Шахно А.Ю., Астаф'єва К.О., Темченко Г.В., Бондарчук О.М. Механізм забезпечення засад «людино-центричності» у процесі управління персоналом підприємства. Економіка та держава. 2021. №3. С. 77-82.