

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ГЕОГРАФІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра країнознавства та туризму

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Заступник декана
з навчальної роботи


«28» вересня 2018 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ТУРИСТИЧНОГО
ПІДПРИЄМСТВА

для студентів

галузь знань
спеціальність
освітній рівень
освітній програма
спеціалізація
вид дисципліни

24 Сфера обслуговування
242 Туризм
Магістр
Туризм
Міжнародний туризм
Вибірковий

Форма навчання	заочна
Навчальний рік	2018/2019
Семестр	1, 2
Кількість кредитів ECTS	5
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська
Форма заключного контролю	екзамен

Викладачі: **Малиновська Оксана Юріївна**, кандидат географічних наук, доцент
кафедри країнознавства та туризму

Пролонговано: на 20 19 / 20 20 н.р.  «10» 09 20 20 р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20 ___ / 20 ___ н.р. (_____) « ___ » 20 ___ р.
(підпис, ПІБ, дата)

КИЇВ – 2018

Розробник: **Малиновська Оксана Юріївна**, кандидат географічних наук, доцент кафедри
країнознавства та туризму

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувач кафедри країнознавства та туризму


О.О. Любіцева

Протокол № 1 від «03» вересня 2018 р.

Схвалено науково-методичною комісією географічного факультету

Протокол від «28» вересня 2018 року №2

Голова науково-методичної комісії


С.П.Запотоцький

« _____ » _____ 20 _____ року

ВСТУП

1. Мета дисципліни – ознайомлення студентів з теоретичними основами та практичними рекомендаціями щодо організації управління кадрами на підприємствах індустрії туризму. Формування у студентів розуміння якості персоналу як фактора успіху туристичного підприємства, оскільки основу конкурентоздатності підприємства складає злагоджена робота його команди, а стабільність виробництва досягається шляхом впровадження програм мотивації та прозорої системи винагородження персоналу туристичного підприємства. Формування у студентів навичок менеджменту персоналу в туризмі шляхом опанування методологічно-практичних засад управління процесами праці в туризмі.

2. Попередні вимоги до опанування або вибору навчальної дисципліни:

1. Успішне опанування дисциплін «Туроперейтинг», «Організація діяльності туристичного підприємства», «Регулювання туристичної діяльності», «Менеджмент», «Економіка туристичної фірми», «Правознавство», «Основи психології» та «Фінанси».

2. Володіти навичками аналізу, синтезу, моделювання ситуації, прогнозування, порівняння.

3. Анотація навчальної дисципліни: дана навчальна дисципліна присвячена вивченню концептуальних та методологічних засад управління персоналом підприємством, зокрема: управління персоналом в системі менеджменту організацій, кадровій політиці, кадровому плануванню, стратегічному управлінню персоналом організації, організації діяльності та функціям служби персоналу, ефективності управлінню персоналом туристичного підприємства. Особлива увага присвячується організації набору і відбору кадрів та організації праці персоналу туристичного підприємства, управлінню процесом розвитку, руху, вивільнення, мотивацією та винагородженням персоналу туристичних підприємств, управлінню конфліктами в туризмі.

4. Завдання (навчальні цілі) – ознайомити студентів з основними досягненнями теорії та практики управління персоналом, показати загальні закономірності та особливості формування, функціонування, розвитку персоналу організації та управління ним, діяльності лінійних та функціональних менеджерів, а також служб управління персоналом; навчити використовувати на практиці методи корпоративного моніторингу персоналу (відбір, прогнозування, навчання і підвищення якості персоналу та ін.).

5. Результати навчання за дисципліною:

Результат навчання (1. знати; 2. вміти; 3. комунікація; 4. автономність та відповідальність)		Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання та пороговий критерій оцінювання (за необхідності)	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
Код	Результат навчання			
1.1	ФК8. Здатність впроваджувати в практику міжнародний досвід рекреаційно-туристичної діяльності	лекція, семінарське заняття	бліц опитування, тест, виступ	до 10%
1.2	ФК13. Здатність до визначення стратегічних завдань у розвитку туристичного бізнесу	лекція, семінарське заняття	на семінарі, презентація, контрольні роботи, екзамен	до 10%
2.1	ЗК 3. Уміння працювати в міжнародному та вітчизняному професійному середовищі	семінарське заняття	виступ на семінарі, бліц опитування,	до 5%
2.2	ЗК 5. Уміння спілкуватися з	семінарське	бесіда,	до 5%

	експертами інших галузей в питаннях, спільних для вирішення.	заняття	дискусія, індивідуальні завдання, екзамен	
2.3	ЗК 7. Дух підприємництва, креативність, бажання досягти успіху і самореалізуватися.	семінарське заняття		до 5%
2.4	ФК 8. Здатність впроваджувати в практику міжнародний досвід рекреаційно -туристичної діяльності	семінарське заняття		до 10%
2.5	ФК 13. Здатність до визначення стратегічних завдань у розвитку туристичного бізнесу	семінарське заняття		до 10%
3.1	ЗК 3. Уміння працювати в міжнародному та вітчизняному професійному середовищі	семінарське заняття, бесіда, дискусія	участь в дискусіях та бесідах	до 5%
3.2	ЗК 5. Уміння спілкуватися з експертами інших галузей в питаннях, спільних для вирішення.	семінарське заняття, бесіда, дискусія		до 5%
3.3	ЗК 7. Дух підприємництва, креативність, бажання досягти успіху і самореалізуватися.	семінарське заняття	презентація	до 10%
3.4	ФК 8. Здатність впроваджувати в практику міжнародний досвід рекреаційно -туристичної діяльності	лекція, семінарське заняття, бесіда, дискусія		до 10%
4.1	ЗК 7. Дух підприємництва, креативність, бажання досягти успіху і самореалізуватися.	семінарське заняття	презентація, дискусія, аналітична записка, екзамен	до 20%
4.2	ФК 8. Здатність впроваджувати в практику міжнародний досвід рекреаційно -туристичної діяльності	семінарське заняття, дискусія, робота в малих групах		
4.3	ФК 13. Здатність до визначення стратегічних завдань у розвитку туристичного бізнесу	семінарське заняття, дискусія, робота в малих групах		

Примітка: 1% = 1 балу

6. Співвідношення результатів навчання дисципліни із програмними результатами навчання

Результати навчання дисципліни (код)	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3
	Програмні результати навчання (назва)													
PH5) Здатність оцінювати кон'юнктуру туристичного ринку, інтерпретувати результати дослідження та прогнозувати напрями	+		+			+		+			+		+	

розвитку суб'єкта підприємницької діяльності в сфері рекреації і туризму														
PH6) Здатність здійснювати управління підприємством індустрії туризму та рекреації		+		+			+		+			+		+
PH15) Нести відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінювання стратегічного розвитку команди, формування ефективної кадрової політики					+					+				

7. Схема формування оцінки:

7.1. Форми оцінювання студентів: рівень досягнення всіх запланованих результатів навчання визначається за результатами роботи на семінарах, написання двох підсумкових контрольних робіт, бліц опитувань, тестів, підготовки презентації та виконання індивідуального завдання.

- семестрове оцінювання:

1. Робота на практичних заняттях (PH 1.1-4.3) – 15 балів / 10 балів
2. Підсумкові контрольні роботи (тест + відкриті запитання) (PH 1.1.-2.8, 4.1.-4.3) – 20 балів / 12 балів
3. Презентація (PH 2.8, 3.3-4.3) – 10 балів / 6 балів
4. Індивідуальне завдання (PH 4.1-4.3) – 5 балів / 3 балів

- **підсумкове оцінювання** у формі екзамену. Екзамен проводиться в письмово-усній формі.

Максимальна кількість балів на екзамені – **40 балів**, **мінімальна** кількість балів, які додаються до семестрових – **24 бали** (60% від максимальних балів, що відводяться на екзамен). У випадку коли студент на екзамені набрав менше вказаної кількості балів вони не додаються до семестрової оцінки (незалежно від кількості балів, отриманих під час семестру), в екзаменаційній відомості у колонці “бали за екзамен” ставиться “0”, а в колонку «результуюча оцінка» переноситься лише кількість балів, отриманих під час семестру.

Студенти, які набрали впродовж семестру меншу кількість балів ніж критично-розрахунковий мінімум – 20 балів, до складання екзамену не допускаються. Рекомендований мінімум для допуску до екзамену – 36 балів.

	Семестрова кількість балів	Екзамен	Підсумкова оцінка
<i>Мінімум</i>	<i>36</i>	<i>24</i>	<i>60</i>
Максимум	60	40	100

7.2. Організація оцінювання:

Оцінювання здійснюється впродовж семестру усіх видів роботи, включаючи і самостійну роботу.

У курсі передбачено дві змістовні частини. Заняття проводяться у формі лекцій та практичних занять, передбачені індивідуальні завдання з проблематики дисципліни. Завершується дисципліна складанням екзамену.

Упродовж семестру після завершення відповідних тем (див. тематичний план дисципліни) проводяться підсумкові контрольні роботи. Підсумкові контрольні роботи проводяться у формі тестів та відкритих запитань і покликані виявити знання і навички

отримані при опануванні відповідних тем.

На лекціях та практичних заняттях для виявлення рівня засвоєння відповідних знань впродовж семестру проводять бліц опитування, які у підсумку формують до 10% оцінки.

Практичні заняття проходять згідно робочої навчальної програми за передбаченим розкладом. Робота на практичному занятті оцінюється день в день. Відпрацювання пропущених практичних робіт не передбачається.

Робота під час практичного заняття також включає:

- участь в обговореннях актуальних теоретичних і прикладних проблем дисципліни та подання результатів виконаних індивідуальних завдань (до 5 балів сумарно; за розкладом семінарських занять; виконані індивідуальні завдання подаються і оцінюються день в день);
- презентацію (1 презентація, яка оцінюється у макс. 10 балів; презентації відбуваються за розкладом семінарських занять, тематика і графік презентацій узгоджується попередньо). Оцінювання презентації відбувається за такими критеріями:
 - змістовна частина і розкриття теми – до 5 балів;
 - мультимедійна складова і подача результатів дослідження – до 3 балів;
 - відповіді на запитання – до 2 балів.

Умови проведення екзамену подані вище.

7.3. Шкала відповідності оцінок

Відмінно / Excellent	90-100
Добре / Good	75-89
Задовільно / Satisfactory	60-74
Незадовільно / Fail	0-59

8. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ЛЕКЦІЙ І ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ п/п	Назва теми	Кількість годин		
		лекції	практичні заняття	самостійна робота
Змістовий модуль 1. Основи управління персоналом				
1	Вступ. Тема 1. Управління персоналом в системі менеджменту туристичного підприємства	2	2	40
2	Тема 2. Кадрова політика і кадрове планування туристичного підприємства	2		20
	<i>Модульна контрольна робота</i>			
Змістовий модуль 2. Технології управління персоналом				
3	Тема 3. Формування команди та мотивація персоналу туристичного підприємства	2	2	80
	<i>Підсумкова модульна контрольна робота</i>			
	ВСЬОГО	6	4	140

Загальний обсяг **150 год.**, в тому числі:

Лекції – **6 год.**

Практичні заняття – **4 год.**

Самостійна робота - **140 год.**

9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

А) Основна:

1. Кодекс законів про працю України.
2. Виноградський М.Д. та ін.. Управління персоналом: Навч. Посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.
3. Кові Стівен Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. / Пер. З англ.. О.Любенко. – Харків, 2012. – 384 с.
4. Мерзляк А.В. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини. – К.: Центр навчальної літератури, 2005.
5. Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н. Призвание – лидер: Полное руководство по эффективному лидерству. / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.
6. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. Посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНТЕУ, 2000.
7. Тараненко В. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. – К.: Ника-Центр, 2002.
8. Тейлор Р., Хамфри Д. Стремительный путь на вершину: 10 составляющих успеха. / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004. – 328 с.
9. Трейси Б. Достижение максимума. / Пер. с англ. В.Ф.Волченко. – 3-е изд. – Минск: ООО «Попурри», 2004. – 368 с.

10. Хилл Н. 16 законов успеха. / Пер. с англ. - Минск: ООО «Попурри», 2007. – 576 с.
11. Хміль Ф.І. Управління персоналом. – К.: Академвидав, 2006.

Б) Додаткова:

1. Данчева О.В., Швальб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1999.
2. Дорофієнко В.В. та ін.. Управління персоналом: Графічне моделювання: Навч.-метод. Посібник. – Донецьк: ДонДУУ, 2005.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XX веке. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000.
4. Журавлев В. Мировой опыт в управлении персоналом. – М.: Прогресс, 1998.
5. Камерон К., Кинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ. / Под ред. И.В.Андреевой. – СПб., 2001.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. Посібник. – К.: КНТЕУ, 1998.
7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. Посібник. – Львів: Новий світ, 2004.
8. Молодцов О.В. Соціоніка для менеджера: Навч. Посібник. – К.: ІСДО, 1993.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник. – К.: Академвидав, 2003.
10. Слинков В.Н. Персонал и его менеджмент: Практические рекомендации. – К.: КНТ, 2007.
11. Старобинский З.Е. Как управлять персоналом. – М.: ЗАО «Бизнес-школа»; «Интел-Синтез», 1998.
12. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1996.
13. Управление персоналом организаций: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1999.
14. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М.: НОРМА, 1998