

	<p style="text-align: center;">СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR МЕНЕДЖМЕНТ У ТУРИЗМІ»</p> <p>Рівень вищої освіти: другий (магістерський) Спеціальність: <u>242 Туризм і рекреація</u> Рік навчання: <u>1-й, семестр 2-й</u> Кількість кредитів ECTS: <u>4 кредити</u> Назва кафедри: <u>Менеджменту</u> <u>зовнішньоекономічної діяльності,</u> <u>готельно-ресторанної справи та</u> <u>туризму</u></p> <p>Мова викладання: <u>українська</u></p>
<p>Лектор курсу</p>	<p>к.е.н., доц. Прилуцький Анатолій Михайлович</p>
<p>Контактна інформація лектора (e-mail)</p>	<p><u>1508amp@gmail.com, amp1515@vsau.vin.ua</u></p>

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«HR менеджмент у туризмі» є вибірковою компонентою ОПП.

Загальний обсяг дисципліни 120 год.: лекції - 24 год.; практичні - 22 год., самостійна робота - 74 год.

Формат проведення: лекції, практичні заняття, семінарські заняття, консультації. Підсумковий контроль – залік.

При вивченні даної дисципліни можуть використовуватись знання, отримані при навчанні на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти за спеціальністю 242 «Туризм і рекреація» та дисциплін: «Конкурентоспроможність туристичних підприємств», «Інновації в туризмі».

Основні положення навчальної дисципліни можуть застосовуватися при вивченні дисциплін: «Туристичні дестинації», «Управління проектами в туризмі».

Призначення навчальної дисципліни

Освітня компонента «HR-менеджмент в туризмі» спрямована на вивчення теоретичних засад: управління персоналом в системі туристичних підприємств; професійний підбір та використання персоналу туристичних агенцій; організація діяльності та аналіз структури персоналу; кадрове формування колективу та його згуртованість та соціальний розвиток колективу підприємств туристичної сфери; оцінювання, атестація персоналу та оцінка успішності управління процесом розвитку та рухом персоналу туристичних агенцій; управління процесом вивільнення персоналу на підприємствах туристичного бізнесу; комунікація як основа управління HR менеджменту в туризмі.

Мета вивчення навчальної дисципліни

«HR-менеджмент в туризмі» є формування є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками, персоналом туристичних фірм, тобто формування у студентів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами туристичних компаній і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в туризмі, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

Завдання вивчення дисципліни

- формувати розуміння студентами сутності та соціальної значущості людських ресурсів в туризмі у сучасних умовах;
- сприяти розумінню студентами місця і ролі курсу в системі менеджменту формуванні якостей HR-менеджера;
- вивчити HR теорію, методологію, технології і кращі практики, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети;
- визначити виклики, які постали перед HR у контексті глобалізації;
- розглянути можливості реформування управлінських відносин в туризмі.

ПЕРЕЛІК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ЯКИХ НАБУВАЄ ЗДОБУВАЧ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ ВІДПОВІДНО ДО ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач повинен сформувати такі програмні компетентності:

інтегральну компетентність (ІК):

здатність розв'язувати складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері туризму і рекреації.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК3. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК4. Здатність розробляти проекти та управляти ними.

ЗК5. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.

ЗК 7. Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми

Спеціальні (фахові) компетентності (СК):

СК1. Здатність застосовувати у професійній діяльності категорійно-термінологічний апарат, концепції, методи та інструментарій системи наук, що формують науковий базис туризму та рекреації.

СК4. Здатність організовувати діяльність та співпрацю суб'єктів регіонального, національного та міжнародного туристичних ринків на засадах сталого розвитку з урахуванням світового досвіду.

СК5. Здатність оперувати інструментами збору, обробки інформації, аналізувати та управляти туристичною інформацією.

ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

РН2. Спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур у сфері туризму і рекреації.

PH3. Застосовувати сучасні цифрові технології, методи та інструменти дослідницької та інноваційної діяльності для розв'язання складних задач у сфері туризму та рекреації.

PH6. Аналізувати та оцінювати діяльність суб'єктів туристичного ринку, планувати результати їх стратегічного розвитку.

PH7. Організовувати співпрацю зі стейкхолдерами, формувати механізми взаємодії суб'єктів туристичного ринку з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.

PH8. Управляти процесами в суб'єктах індустрії туризму та рекреації на різних ієрархічних рівнях, які є складними, непередбачуваними і потребують нових стратегічних підходів.

Вивчення даної дисципліни формує у здобувачів освіти соціальні навички (softskills): робота в команді (реалізується через метод проектів – створення туристичних маршрутів), лідерські навички (реалізується через роботу в групах, кейс-метод, метод проектів, метод самопрезентації).

ПЛАН ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви теми	Форми організації навчання та кількість годин		Самостійна робота, кількість годин
		лекційні заняття	практичні заняття	
1	Значення та теоретичні основи HR-менеджменту в туризмі.	2	1	7
2	Управління персоналом в системі менеджменту підприємств туристичної сфери	2	1	7
3	Професійний підбір та використання персоналу у туризмі	2	2	6
4	Організація діяльності персоналу. Аналіз структури персоналу сфери туризму	2	2	6
5	Кадрове формування колективу у туризмі.	2	2	6
6	Згуртованість та соціальний розвиток колективу підприємств туристичного бізнесу.	2	2	6
7	Оцінювання та атестація персоналу сфери гостинності та туризму.	2	2	6
8	Оцінка успішності управління процесом розвитку та рухом персоналу для підприємств сфери гостинності та туризму.	2	2	6
9	Управління процесом вивільнення персоналу на підприємствах сфери туризму.	2	2	6
10	Робочий час та раціональна організація праці на підприємствах туристичної сфери.	2	2	6
11	Комунікація як основа управління HR менеджменту в туристичній сфері.	2	2	6
12	Інформаційні технології в управлінні персоналом.	2	2	6
Разом		24	22	74

Самостійна робота здобувача вищої освіти

Самостійна робота студента ВНАУ є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у вільний від обов'язкових занять час.

Самостійна робота студента організовується шляхом видачі індивідуального переліку питань і практичних завдань з кожної теми, які не

вносяться на аудиторне опрацювання та виконання індивідуального творчого завдання (гугл-презентації).

Самостійна робота здобувача є одним із способів активного, цілеспрямованого набуття нових для нього знань та умінь. Вона є основою його підготовки як фахівця, забезпечує набуття ним прийомів пізнавальної діяльності, інтерес до творчої роботи, здатність вирішувати наукові та практичні завдання.

Виконання здобувачем самостійної роботи передбачає, за необхідності, отримання консультацій або допомоги відповідного фахівця. Навчальний матеріал навчальної дисципліни, передбачений робочою програмою для засвоєння здобувачем у процесі самостійної роботи, виноситься на поточний і підсумковий контроль поряд з навчальним матеріалом, який опрацьовувався під час аудиторних занять. Організація самостійної роботи здобувачів передбачає: планування обсягу, змісту, завдань, форм і методів контролю самостійної роботи, розробку навчально-методичного забезпечення; виконання здобувачем запланованої самостійної роботи; контроль та оцінювання результатів, їх систематизацію, оцінювання ефективності виконання здобувачем самостійної роботи.

Індивідуальні завдання здобувач виконує самостійно під керівництвом викладача згідно з індивідуальним навчальним планом.

У випадку реалізації індивідуальної освітньої траєкторії здобувача заняття можуть проводитись за індивідуальним графіком.

Види самостійної роботи

№	Вид самостійної роботи	Години	Терміни виконання	Форма та метод контролю
1	Розбір практичної ситуації, аналізу шляхів її вирішення. Виконання дії за зразком. Колективне виконання практичних завдань студентами.	22	щотижнево	Контроль за якістю засвоєння студентами матеріалу у вигляді усного опитування
2	Обговорення завчасно визначених дискусійних питань з тематики дисципліни	22	щотижнево	Метод аналізу і діагностики ситуації
3	Виступ з повідомленнями за темою індивідуального завдання (презентація особисто економічного дослідження, написання тез доповіді, виступ на студентській конференції)	14	2 рази на семестр	Спостереження за виконанням, обговорення, виступ з презентацією, усний захист
4	Підготовка до контрольних робіт та тестування	16	2 рази на семестр	Письмові відповіді на контрольні питання, тестування у системі Moodle
Разом		74		

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література

1. Кодекс законів про працю України (зі змінами та допов. № 322-08 від 01.01.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI
Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya.htm

3. Про колективні договори і угоди: Закон України (зі змінами та допов. № 3356-12 від 27.12.2019). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (зі змінами та допов. № 137/98-ВР від 07.11.2012). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>

5. Про оплату праці: Закон України (зі змінами та допов. № 108/95-ВР від 27.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

6. Про охорону праці: Закон України (зі змінами та допов. № 2694-ХІІ від 12.12.2019) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

7. Дяків О.П., Островерхов В.М. HRM : навчально-методичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

8. Ю.І. Палеха. Менеджмент персоналу. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. Ліра. 2016. 336 с.

9. Ю.Є. Петруня, С.П. Коляда, Н.С. Ковтун. HRM. Практикум : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Університет митної справи та фінансів. Дніпропетровськ. 2016. 211 с.

Додаткова література

1. Система HRM організації, що розвивається: URL: <http://library.if.ua/book/34/2302.html>.

2. Лесечко М. Д. Психологія прийняття управлінських рішень і створення ефективних команд: Львів регіон. ін-т держ упр. Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. Львів, 2003. 84 с.

3. Третьяченко В.В. Управлінські команди: технології підготовки. Київ: Світлиця, 2018. 255 с.

4. Armstrong, Ronald V. Overcoming Objections to Team-Based Organization with Self-Managed Teams. <http://www.rvarmstrong.com>.

5. Портна К. Стоп-кадр // *Контракти*. 2019. №8. С.27–30.

6. Філіппова І. Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації. <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=72&c=1686>.

7. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.). *Handbook of Human Intelligence* (2nd ed). 2000. pp 396 – 420. New York: Cambridge.

8. Колот С. О. Поліфункціональна спрямованість емоційного менеджменту в системі організаційного управління // *Наука і освіта*. 2007. №8-9. С. 63 – 67.

9. Носенко, Елеонора Львівна. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Дніпропетр. нац. ун-т. К.: Вища шк., 2023. 125 с.

10. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина друга. Одеський національний університет імені І.І. Мечникова. 2017. 410 с

11. Залюбінська Л.М., Скорик М.Л. HRM: Підручник, частина перша . Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2016. 252 с.

Інформаційні ресурси:

1. <http://www.managment.com.ua/>
2. http://businessm.dp.ua/http://pidruchniki.com.ua/17910211/menedzhment/printsipi_skladovi_napryamki_kadrovoyi_p_olitiki_organizatsiyi
3. http://pidruchniki.com.ua/12920522/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva#999
4. http://pidruchniki.com.ua/12920522/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva#999
5. http://pidruchniki.com.ua/12920522/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva#999
6. http://www.vuzlib.net/mzed_k/3.htm
7. http://pidruchniki.com.ua/16330826/menedzhment/strategiyi_upravlinnya_personalom_pidpriyemstva#708
8. <http://www.kadrovik.kiev.ua/info/art55.html>

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ТА ВИМОГИ ДО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У кінці семестру, здобувач вищої освіти може набрати до 60% підсумкової оцінки за виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру, до 10% за показники наукової, інноваційної, навчальної, виховної роботи та студентської активності і до 30% підсумкової оцінки – за результатами підсумкового контролю.

Розподіл балів за видами навчальної діяльності

№ з/п	Вид навчальної діяльності	Бали
Атестація 1		
1	Присутність на лекційних заняттях	5
2	Робота на практичних заняттях	10
3	Виконання контрольних робіт, тестування	5
4	Підготовка самостійних питань з тематики дисципліни	10
Всього за атестацію 1		30
Атестація 2		
1	Присутність на лекційних заняттях	5
2	Робота на практичних заняттях	10
3	Виконання контрольних робіт, тестування	5
4	Підготовка самостійних питань з тематики дисципліни	10
Всього за атестацію 2		30
Показники наукової, інноваційної, навчальної, виховної роботи та студентської активності		10
Підсумкове тестування		30
Разом		100

Якщо здобувач упродовж семестру за підсумками контрольних заходів набрав менше 35 балів, то він не допускається до заліку. Крім того, обов'язковим при мінімальній кількості балів за підсумками контрольних заходів є виконання індивідуальної творчої роботи (презентації).

Програма навчальної дисципліни передбачає врахування результатів неформальної та інформальної освіти при наявності підтверджуючих документів як окремі кредити вивчення навчальних дисциплін.

Відповідність шкал оцінок якості засвоєння навчального матеріалу

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для заліку
90 – 100	A	зараховано
82-89	B	
75-81	C	
66-74	D	
60-65	E	
35-59	FX	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни