

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ  
ФАКУЛЬТЕТ ЗЕМЛЕВПОРЯДКУВАННЯ ТА ТУРИЗМУ  
КАФЕДРА ТУРИЗМУ**



**СИЛАБУС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА**

**«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТУРИСТИЧНОМУ  
БІЗНЕСІ»**

**ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ:**

**Рівень вищої освіти** – Перший (бакалаврський) рівень

**Ступінь вищої освіти** – Бакалавр

**Галузь знань** - 24 Сфера обслуговування

**Спеціальність** – 242 Туризм і рекреація

**Освітньо-професійна програма** – «Туризм і рекреація»

**Кількість кредитів** – 3

**Компонент освітньо-професійної програми** – вибірковий, професійний.

**Дні занять** – відповідно до розкладу занять у ЛНУП.

**Консультації** – онлайн і офлайн відповідно до графіку консультацій кафедри.

**Мова викладання** – українська.



**Березівська Оксана Йосипівна**, кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму.

**Контактна інформація:**

Адреса: 80381, вул. В. Великого, 1,  
м. Дубляни, Львівський район, Львівська область.

e-mail: berezivskaoj@lnup.edu.ua

Телефони: мобільний +38-067-800-78-31.

Викладачка з 20-річним досвідом, авторка та співавторка близько 38 наукових статей, 6 наукових монографій, 40 тез конференцій, 37 навчально-методичних розробок.

**Читає освітні компоненти:** Управління проектами в туризмі, Сервісологія, Технологія продажів у туризмі, Поведінка споживача.

**Наукові інтереси:** дослідження теоретичних, методичних та прикладних аспектів створення та ефективного функціонування підприємств індустрії гостинності та сфери туризму.

**Анотація освітнього компонента.** Освітній компонент «Управління персоналом в туристичному бізнесі» вивчає закономірності раціональної діяльності апарату управління, принципи побудови кадрової політики, методи управління персоналом, найбільш ефективні форми та засоби управлінського впливу на виробничі колективи та окремих виконавців з метою підвищення ефективності діяльності підприємств у сфері туризму.

Освітній компонент «Управління персоналом в туристичному бізнесі» є вибіркоким і належить до циклу професійної підготовки за освітньою програмою “Туризм і рекреація” спеціальності 242 Туризм і рекреація галузі знань 24 Сфера обслуговування, який викладається в обсязі 3 кредитів. Підсумковий контроль – залік.

**Метою освітнього компонента** є формування цілісної і логічно-послідовної системи теоретичних знань і умінь про розробку та здійснення кадрової політики в туристичній галузі, управління людськими ресурсами у сфері туризму, основи теорії, методології та практики управління персоналом в умовах функціонування туристичних комплексів та організаційно-правових структур даної галузі.

**Завдання освітнього компонента** є формування у майбутніх фахівців комплексних знань в галузі теорії та практики управління персоналом і нормативної бази кадрової роботи, оволодіння гнучким інструментарієм у питаннях побудови системи й організації роботи персоналу підприємства.

**Формат освітнього компонента** – проведення лекцій і практичних занять та консультацій для кращого розуміння тем; виконання самостійної роботи здобувачами; проведення наукових досліджень та опублікування їх результатів (написання статей, тез конференцій, доповідей круглих столів і семінарів).

В карантинних умовах COVID-19 та воєнного стану в Україні допускається проведення лекцій і практичних занять у дистанційній формі з використанням платформ: Moodle, Microsoft Teams, Zoom, Skype, Viber.

### Освітній контент

№	Теми	Результати навчання
1	Теоретичні основи управління персоналом в системі туристичної галузі	<p><b>Знати:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономірності, функції та методи управління персоналом;</li> <li>- принципи побудови ефективної системи управління персоналом;</li> <li>- методи управління персоналом;</li> <li>- стилі керівництва та їх адаптивне застосування;</li> <li>- основи кадрової політики у туристичній галузі;</li> <li>- основи кадрового діловодства та документообігу у сфері туризму;</li> <li>- прийоми визначення ефективності системи управління персоналом.</li> </ul> <p><b>Вміти:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планувати, організовувати і аналізувати систему управління персоналом в туристичній галузі;</li> <li>- формувати індивідуальний стиль управління в залежності від управлінської ситуації;</li> <li>- використовувати сучасні комунікаційні технології в управлінні персоналом;</li> <li>- застосовувати різноманітні методи та засоби мотивації персоналу;</li> <li>- здійснювати аналіз якісного складу персоналу;</li> <li>- використовувати за ситуаційним підходом методи підбору персоналу на вакантні посади;</li> <li>- складати документи-регламенти персоналу;</li> <li>- визначати ефективність управлінської праці у сфері туризму.</li> </ul>
2	Кадрова політика та кадрове планування	
3	Організація набору та відбору персоналу	
4	Організація діяльності та функції служб управління персоналом	
5	Методи управління персоналом в організації	
6	Формування колективу організації та управління його соціальним розвитком	
7	Оцінювання персоналу та управління його професійним розвитком	
8	Ефективність управління персоналом	

## **Формування програмних компетентностей**

### **Інтегральна компетентність:**

**ІК.** Здатність комплексно розв'язувати складні професійні задачі та практичні проблеми у сфері туризму і рекреації як в процесі навчання, так і в процесі роботи, що передбачає застосування теорій і методів системи наук, які формують туризмознавство, і характеризуються комплексністю та невизначеністю умов.

### **Загальні компетентності:**

**К12.** Навички міжособистісної взаємодії.

**К14.** Здатність працювати в команді та автономно.

### **Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:**

**К22.** Розуміння принципів і процесів формування та організації роботи суб'єкта туристичного бізнесу та його підсистем.

### **Програмні результати навчання:**

**ПР10.** Розуміти принципи, процеси і технології організації роботи суб'єкта туристичного бізнесу та окремих його підсистем (адміністративно-управлінська, соціально-психологічна, економічна, техніко-технологічна).

**ПР20.** Виявляти проблемні ситуації і пропонувати шляхи їх розв'язання.

### **Перелік соціальних, універсальних, “м'яких” навичок (soft skills)**

1. Здатність швидко приймати рішення – це процес, що передбачає детальний аналіз проблеми, оцінку альтернативних способів її розв'язання та швидкий вибір найбільш прийняттого курсу дій для досягнення цілей організації.
2. Стресостійкість – це визначена сукупність особистих якостей, що дозволяють переносити стресові ситуації без неприємних наслідків для особистої діяльності індивіда і оточення.
3. Логічне мислення – здатність мислити точно й послідовно, не допускаючи протиріч в своїх міркуваннях, та вміння викривати логічні помилки.
4. Гнучкість і адаптивність – адаптація туристичних продуктів до змін на ринку або до потреб клієнтів, уміння реагувати на нові тренди у туристичній галузі, здатність змінювати підхід до реалізації проекту залежно від обставин.
5. Лідерські якості – організація команди для розробки нового туристичного продукту, здатність надихати колег на досягнення спільних цілей, прийняття рішень у процесі створення продукту з урахуванням ризиків і потреб клієнтів.

### **Форми та методи навчання.**

Лекційні заняття обов'язково супроводжуються мультимедійною презентацією і відбуваються у таких формах: лекція-діалог (лекція-бесіда), лекція-візуалізація, лекція-дискусія, проблемна лекція, лекція із запланованими помилками тощо. Практичні та семінарські заняття відбуваються у таких формах: робота в групах, мозкова атака, презентація, ділова гра, семінар-дискусія і т.д.

**Стейкхолдери, практики, представники туристичного бізнесу, фахівці, залучені до викладання освітніх компонентів.**

До викладання освітнього компонента долучаються представники органів державної виконавчої влади в галузі туризму і рекреації, державних та приватних туристичних підприємств, туристичних кластерів, операторів, національних парків, підприємств готельно-ресторанного бізнесу, за участю яких проводяться так звані гостьові та виїзні заняття.

**Остаточна оцінка розраховується наступним чином:**

Види оцінювання	Кількість балів
Тема 1. Теоретичні основи управління персоналом в системі туристичної галузі	12
Тема 2. Кадрова політика та кадрове планування	13
Тема 3. Організація набору та відбору персоналу	12
Тема 4. Організація діяльності та функції служб управління персоналом	13
Тема 5. Методи управління персоналом в організації	12
Тема 6. Формування колективу організації та управління його соціальним розвитком.	13
Тема 7. Оцінювання персоналу та управління його професійним розвитком	12
Тема 8. Ефективність управління персоналом	13
Разом	100 балів

Підсумкова оцінка з освітнього компонента «Управління персоналом в туристичному бізнесі» виставляється за 100- бальною шкалою з наступним переведенням у національну шкалу та шкалу ЄКТС відповідно до **Положення про критерії оцінювання знань та вмінь студентів Львівського національного університету природокористування.**

**Порядок переведення оцінок у систему ЄКТС**

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
64-74	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно	не зараховано
0-34	F		

**Методи контролю та оцінювання.**

1. Усне опитування (фронтальне, індивідуальне, детальний аналіз відповідей здобувачів).

2. Письмова аудиторна та позааудиторна перевірка (письмове опитування, підготовка різних відповідей, рефератів, підготовка презентацій; написання та

опублікування тез конференцій, доповідей круглих столів, семінарів, контрольні роботи (з конкретних питань тощо).

3. Практична перевірка (проведення опитування, здійснення моделювання ситуацій, складання моделей, виконання практичного завдання, аналіз виробничої інформації і т. д.).

4. Стандартизований контроль (тести).

5. Самоконтроль (самооцінка здобувача вищої освіти якості засвоєного навчального матеріалу з освітнього компонента в цілому, змістовного модуля чи окремої теми на основі передбачених у методичних рекомендаціях питань для самоконтролю).

6. Самооцінка (передбачає критичне ставлення здобувача до своїх здібностей і можливостей, об'єктивне оцінювання досягнутих результатів).

Види контролю: поточний контроль, проміжний контроль та залік.

### **Академічна політика освітнього компонента.**

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в онлайнформаті за погодженням із деканом і лектором. Усі види робіт з освітнього компонента необхідно виконати і захистити у вказані терміни. Організація та проведення навчального процесу в університеті регулюється **Положенням про організацію освітнього процесу у Львівському національному університеті природокористування.**

Здобувачі, які пропустили заняття з поважної причини, відпрацьовують їх у додатковий час згідно графіка консультацій викладача. Роботи, які здаються і захищаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів). Перескладання проміжних модулів відбувається за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний). Процедура відпрацювання пропущених занять регулюється **Положенням про порядок відпрацювання студентами Львівського національного університету природокористування пропущених лекційних, практичних, лабораторних та семінарських занять.**

Жодні форми порушення академічної доброчесності не допускаються. Здобувачам варто бути толерантними, поважати чужу думку. Заперечення необхідно формулювати в коректній формі. Не допускаються підказування і списування під час здачі самостійних робіт і проміжного контролю, копіювання вирішених завдань іншими особами. Мобільні пристрої під час проведення аудиторних занять дозволяється використовувати лише з дозволу викладача. Політика щодо академічної доброчесності побудована на основі **Положення про академічну доброчесність у Львівському національному університеті природокористування.**

Пріоритетними у діяльності ЛНУП є заходи щодо запобігання, виявлення та усунення або мінімізації корупційних ризиків, які встановлює **Антикорупційна програма Львівського національного університету природокористування.**

Плагіат та інші форми нечесної роботи неприпустимі. В університеті діє чітка процедура антиплагіатної перевірки, що регулюється **Положенням про систему виявлення та запобігання академічному плагіату у Львівському**

## **національному університеті природокористування за допомогою антиплагіатної інтернет системи (програмно-обчислювального комплексу) StrikePlagiarism.**

Епідемія коронавірусу та російсько-українська війна стали випробуванням для освіти, тому під час навчання активно проводиться дистанційне навчання з використанням різноманітних платформ для виготовлення цифрового навчального контенту та онлайн взаємодії. Зокрема: Платформа Moodle, Платформа Google Zoom, Viber. Політика щодо умов організації освітнього процесу в умовах пандемії регулюється **Тимчасовим положенням про організацію освітнього процесу в умовах пандемії, зумовленої COVID-19 у Львівському національному університеті природокористування.**

### **СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ**

#### **Основний**

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. **Управління персоналом: підручник.** Київ: Центр навчальної літератури, 2011. 468 с.
2. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнева Н.І., Драмарецька К.П., Троян А.В. **Управління персоналом: навч. посібник.** 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.
3. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. **Управління персоналом: навч. посібник.** 2-ге вид. Київ: ЦУЛ, 2009. 502 с.
4. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. **Технології управління людськими ресурсами: навч. посібник.** Київ: КПП ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.
5. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. **Управління персоналом: навч. посібник.** Київ: Кондор, 2005. 308 с.
6. Михайлова Л.І **Управління персоналом. навчальний посібник.** Київ: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
7. Хміль Ф.І. **Управління персоналом: підручник.** Київ: Академвидав, 2006. 487 с.

#### **Допоміжний**

1. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Троян А.В. **Словник-довідник з управління персоналом.** Київ: ЦП «Компринт», 2017. 516 с.
2. Глотов Н.А. **Специфіка управління персоналом на вітчизняних підприємствах готельно-ресторанного господарства. Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства» (м. Запоріжжя, 25 листопада 2022 р.).** Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. 770 с. С.502-505.
3. Головатий О.Р., Яцюченко В.О. **Концепції управління персоналом ресторанного бізнесу. Матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. «Гостинність, сервіс, туризм: досвід, проблеми, інновації» (м. Київ, 6-7 квітня 2023 р.)** К.: КНУКІМ, 2023. 478 с. С.417-419.

4. Жуковська В.М., Миколайчук І.П. Управління персоналом. Практикум: навчальний посібник. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 293с.
5. Коломієць В.М. Організація торговельної діяльності у системі стратегічного управління готельно-ресторанним. Інвестиції: практика та досвід. 2010. № 23. С. 42–44.
6. Коцалап С.О. Аналіз проблеми плинності кадрів на підприємствах різних сфер діяльності. Управління персоналом підприємства. 2013. № 8(114). С. 67–71.
7. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери / Л. Савицька, В. Тарнавський, Ю. Наврузов та ін.; голов. ред. Н. Черепухіна. Київ, 2002. 300 с.
8. Ніфіатова О. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом готельно-ресторанного бізнесу. Вісник КНУТД. 2018. № 1(119). С. 45–54.
9. Петюх В.М., Базиліюк Б.Г., Герасименко О.О. Управління персоналом: навч.-метод. посібник для самост. вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ, 2007. 320 с.
10. Полтавська О.В. Матеріальне стимулювання персоналу підприємств готельного господарства на основі компетентнісного підходу. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 1 С. 67–72.
11. Рябенька М.О., Мазуркевич І.О. Управління персоналом у закладах готельноресторанного господарства. Національна економіка. Інтелект XXI. № 1. 2020. С. 75-80.
12. Томалія Т.С. Особливості управління персоналом на підприємствах готельноресторанного бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. № 2. Т. 2. С. 271–274.
13. Третинко Д.М. Управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанної сфери. Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства» (м. Запоріжжя, 25 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. 770 с. С.727-731.
14. Тютюнник К.В. Нетрадиційні методи роботи із персоналом в готельноресторанному бізнесі. Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства» (м. Запоріжжя, 25 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. 770 с. С.735-736.