

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Навчально-наукового інституту міжнародних відносин ім. Б.Д. Гаврилишина
Ірина ІВАЩУК

« _____ » _____ 2023 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. проректора з науково-педагогічної роботи
Віктор ОСТРОВЕРХОВ

« _____ » _____ 2023 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій

Святослав ПИТЕЛЬ

« _____ » _____ 2023 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни “КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ТУРИЗМІ”

ступінь вищої освіти – магістр

галузь знань - 24 “Сфера обслуговування”

спеціальність: 242 «Туризм»

освітня програма – «Міжнародний туризм»

Кафедра міжнародного туризму і готельного бізнесу

| Форма навчання | Курс | Семестр | Лекції (год.) | Практ. (семін.) (год.) | ІРС (год.) | Тренінг | Самост. робота студ. (год.) | Разом (год.) | Залік Екзамен (сем.) |
|----------------|------|---------|---------------|------------------------|------------|---------|-----------------------------|--------------|----------------------|
| Денна | 1 | 2 | 30 | 15 | 5 | 4 | 66 | 120 | залік |
| Заочна | 1 | 2 | 8 | 4 | - | - | 138 | 120 | залік |

Тернопіль – ЗУНУ

2023

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми « Міжнародний туризм» підготовки магістра галузі знань 24 Сфера обслуговування, спеціальності 242 Туризм і рекреація, затвердженої Вченою радою ЗУНУ (протокол №10 від 23.06.2023р.)

Робочу програму склав к.е.н., доцент кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу Камінський Богдан Адамович.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри міжнародних економічних відносин, протокол № 1 від 29 .08.2023

Завідувач кафедри к.е.н., доцент



Оксана ГУГУЛ

Розглянуто та схвалено групою забезпечення спеціальності 242 «Туризм і рекреація», протокол №1 від 29.08.2023 р.

Голова групи забезпечення спеціальності,
к.е.н., доц.



Оксана ГУГУЛ

Гарант ОПП, к.е.н., доцент



Оксана ГУГУЛ

**СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ТУРИЗМІ ”**

1. Опис дисципліни “Корпоративна культура в туризмі”

| Дисципліна – Корпоративна культура в туризмі | Напрямок, спеціальність, ступінь вищої освіти | Характеристика навчальної дисципліни |
|--|--|--|
| Кількість кредитів ECTS - 4 | Галузь знань 24 “Сфера обслуговування” | Вибіркова дисципліна Мова навчання українська |
| Кількість залікових модулів - 4 | спеціальність: 242«Туризм», освітня програма «Міжнародний туризм» | Рік підготовки – 1 Семестр – 2 |
| Кількість змістових модулів - 3 | Ступінь вищої освіти – магістр | Лекції – 30 год. Практичні заняття – 15 год. |
| Загальна кількість годин – 120 год. | | Самостійна робота – 66 год. ІРС- 5 год. Тренінг – 4 год. |
| | | Вид підсумкового контролю – залік |

2. Мета й завдання вивчення дисципліни «Корпоративна культура в туризмі»

2.1. Мета вивчення дисципліни Оволодіння курсом «Корпоративна культура в туризмі» повинне виробити у студентів навички спілкування, аналізу ділових ситуацій, привчити до об’єктивної оцінки своїх дій, до самоаналізу, самоменеджменту.

2.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Корпоративна культура в туризмі» є вивчення студентами класичних і сучасних концепцій корпоративної культури людини в організації, розвитку культури організації, культури поведінки окремої особистості в організації.

Мета проведення лекцій полягає у тому, щоб ознайомити студентів із головними теоретичними та практичними питаннями корпоративної культури в туризмі. Мета проведення лекцій полягає у:

- викладенні студентам у відповідності з програмою та робочим планом основних питань теорії та методології корпоративної культури в туризмі;
- сформувати у студентів цілісну систему теоретичних знань з курсу «Корпоративна культура в туризмі».

Мета проведення практичних занять полягає у тому, щоб виробити у студентів практичні навички аналізу ситуаційних завдань (кейсів) за допомогою теоретичних знань з дисципліни. Завдання проведення практичних занять:

- глибше засвоїти та закріпити теоретичні знання, одержані на лекціях;
- навчитись використовувати механізми і методи формування корпоративної культури в туризмі для прийняття управлінських рішень;
- навчитись аналізувати та приймати рішення щодо ділових ситуацій з дисципліни.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни «Корпоративна культура в туризмі»:

- здатність ідентифікувати управлінські процеси з точки зору історичних етапів їх розвитку відповідно до ключових теорій корпоративної культури в туризмі.
 - усвідомлення ціннісних орієнтирів, головних законів та принципів корпоративної культури в туризмі як системи.
 - уміння забезпечувати інформаційні та комунікаційні процеси при формуванні корпоративної культури в туризмі.
 - спроможність використовувати методичний апарат корпоративної культури в туризмі, розробляти, обґрунтовувати, приймати і реалізовувати управлінські рішення.

2.4. Передумови для вивчення дисципліни.

Вивчення курсу «Корпоративна культура в туризмі» передбачає наявність систематичних та ґрунтовних знань із суміжних курсів (менеджменту туризму,

менеджмент персоналу, психологія, соціологія), цілеспрямованої роботи над вивченням спеціальної літератури, активної роботи на лекціях та практичних заняттях, самостійної роботи.

2.5. Результати навчання

В результаті вивчення курсу «Корпоративна культура в туризмі» студенти повинні:

- засвоїти теоретичні основи корпоративної культури особи в туристичному закладі;
- знати практичні проблеми управління організаційною поведінкою;
- знати методичні підходи до управління дисципліною персоналу, розв'язання конфліктних ситуацій.
- вміти застосовувати механізми і методи управління поведінкою персоналу для прийняття управлінських рішень;
- здійснювати аналіз та робити висновки щодо ділових ситуацій з дисципліни.

3. Програма дисципліни «Корпоративна культура в туризмі»

Змістовий модуль 1. Формування корпоративної культури в туристичному закладі

Тема 1. Теоретичні основи корпоративної культури в туристичному закладі

Визначення і сутність корпоративної культури в сучасному управлінні. Особливості формування корпоративної культури. Принципи, моделі та типологія корпоративної культури. Психологічні особливості теорії поведінки особистості. Природа індивідуальних рис. Позиція та індивідуальна поведінка. Сприйняття та індивідуальна поведінка. Творчість в організаціях. Типи поведінки на робочому місці.

Тема 2. Діагностика та оцінка корпоративної культури, як основа управління нею.

Аналіз факторів впливу на формування корпоративної культури. Оцінка корпоративної культури організації. Вплив національної культури на корпоративну культуру. Суть і різновиди дисципліни. Механізми та методи управління дисципліною. Управління трудовою дисципліною й поведінкою персоналу.

Змістовий модуль 2. Управління поведінкою особистості в групі.

Тема 3. Групова динаміка. Стадії розвитку колективу в організації

Формування груп і їх структура. Стадії розвитку груп. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.

Тема 4. Вплив та влада в організації

Поняття і джерела влади. Залежність і влада. Тактика влади. Розвиток та ефективне використання влади. Формування і використання тактики впливу.

Тема 5. Управління конфліктами та стресами в туристичній організації

Природа конфлікту, його складові та види конфліктів. Причини конфліктів. Способи розв'язання конфліктних ситуацій. Стрес та індивідуальна поведінка. Управління стресом. Шляхи уникнення стресів.

Тема 6. Комунікативна поведінка

Комунікативні навички. Основні форми комунікацій. Комунікаційні потоки. Комунікаційні бар'єри. Усунення комунікаційних бар'єрів. Комунікаційні стратегії організації.

Змістовий модуль 3. Організація і культура

Тема 7. Корпоративна етика як елемент корпоративної культури.

Поняття і значення корпоративної етики туристичної організації. Етика особи в організації. Характеристика основних типів організаційної культури. Принципи формування організаційної культури. Управління культурою організації. Поняття соціалізації

Тема 8. Міжнародні аспекти корпоративної культури

Фактори ефективної міжкультурної комунікації. Усунення культурних бар'єрів. Особливості комунікаційного процесу в інтернаціональних командах. Особливості створення інтернаціональних команд. Основні етапи розвитку інтернаціональної команди. Ефективність діяльності інтернаціональних команд

Тема 9. Зміни в організації. Управління нововведеннями в організації

Природа організаційних змін. Напрямки організаційних змін. Етапи організаційних змін. Моделі процесу змін. Причини опору змінам. Долання опору змінам. Сфери організаційних змін. Реінжиніринг в організаціях. Організаційні інновації. Підтримка інновацій персоналом організації.

3. Структура залікового кредиту дисципліни «Корпоративна культура в туризмі»

| | Кількість годин | | | |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| | Лекції | Практичні заняття | Самостійна робота | Індивідуальна робота |
| Змістовий модуль 1. Формування корпоративної культури в туристичному закладі | | | | |
| Тема 1. Теоретичні основи корпоративної культури в туристичному закладі | 4 | 2 | 8 | - |
| Тема 2. Діагностика та оцінка | 3 | 2 | 7 | - |

| | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|----------|
| корпоративної культури, як основа управління нею. | | | | |
| Змістовий модуль 2. Управління поведінкою особистості в групі | | | | |
| Тема 3. Групова динаміка. Стадії розвитку колективу в організації | 3 | 1 | 7 | - |
| Тема 4. Вплив та влада в організації | 3 | 1 | 7 | 1 |
| Тема 5. Управління конфліктами та стресами в туристичній організації | 4 | 2 | 8 | - |
| Тема 6. Комунікативна поведінка | 3 | 2 | 7 | 1 |
| Змістовий модуль 3. Організація і культура | | | | |
| Тема 7. Корпоративна етика як елемент корпоративної культури. | 3 | 1 | 7 | 1 |
| Тема 8. Міжнародні аспекти корпоративної культури | 3 | 2 | 7 | 1 |
| Тема 9. Зміни в організаціях. Управління нововведеннями в організаціях | 4 | 2 | 8 | 1 |
| Разом | 30 | 15 | 66 | 5 |

5. Тематика практичних занять

Практичне заняття 1. Теоретичні основи корпоративної культури в туристичному закладі. Управління дисципліною персоналу.

1. Психологічні характеристики особистості. Типи поведінки людини в організації
2. Природа індивідуальних рис. „Велика п’ятірка індивідуальних рис”
3. Позиція та індивідуальна поведінка
4. Головні процеси сприйняття
5. Суть і різновиди дисципліни
6. Механізми та методи управління дисципліною
7. Ситуація для аналізу „Важка робота – потреба чи мета?”.
8. Психологічний тест „Оцінка власних розумових здібностей”.

Практичне заняття 2. Групова динаміка. Стадії розвитку колективу в організації.

1. Формування груп
2. Структура групи
3. Стадії розвитку груп.
4. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
5. Ситуація для аналізу „Елітні команди”.

Практичне заняття 3. Вплив та влада в організації. Управління конфліктами та стресами в організації.

1. Поняття та джерело влади
2. Розвиток та ефективне використання влади
3. Формування і використання тактики впливу
4. Природа конфлікту, його складові та види конфліктів.
5. Способи розв'язання конфліктних ситуацій.
6. Управління стресом. Шляхи уникнення стресів.
7. Експериментальна вправа „Вироблення ефективних діагностичних навиків”.
8. Ситуація для аналізу „Зміни в Bank Of America”.

Практичне заняття 4. Комунікативна поведінка.

1. Комунікативні навички.
2. Основні форми комунікацій.
3. Комунікаційні потоки.
4. Комунікаційні бар'єри.
5. Усунення комунікаційних бар'єрів.
6. Експериментальна вправа „Вироблення ефективних комунікативних навиків”.
7. Ситуація для аналізу „Чутки в комунікативному процесі”.

Практичне заняття 5. Корпоративна культура. Міжнаціональні аспекти організаційної культури.

1. Поняття і значення корпоративної культури.
2. Характеристика основних типів організаційної культури.
3. Принципи формування організаційної культури.
4. Управління культурою організації.
5. Фактори ефективної міжкультурної комунікації.
6. Усунення культурних бар'єрів.
7. Експериментальна вправа „Глобальний аспект”.
8. Ситуація для аналізу „Porsche перемикає швидкість”.

Практичне заняття 6. Зміни в організаціях. Управління нововведеннями в організаціях.

1. Природа організаційних змін.
2. Напрямки організаційних змін.
3. Етапи організаційних змін.
4. Причини опору змінам. Долання опору змінам.
5. Організаційні інновації.
6. Психологічний тест „Ставлення до інновацій”.
7. Експериментальна вправа „Вироблення ефективних міжособових навиків в період змін”.

6. Комплексне практичне індивідуальне завдання.

Індивідуальні завдання студентів передбачає виконання комплексних практичних індивідуальних завдань (КПЗ). КПЗ представляють собою навчальний модуль, який виконується самостійно і оцінюється як частка навчального курсу з врахуванням у загальній оцінці за курс. Це надає вагомості даній роботі і робить її зміст вартісним.

Завдання виконуються і подаються викладачеві у письмовій формі (у вигляді реферату); та на електронному носії у форматі *.doc.

Структура комплексного практичного індивідуального завдання:

1. Титульний лист.
2. Зміст.
3. Розгорнуті відповіді на перші два питання, які повинні розкривати суть теоретичних підходів та термінів згідно отриманих питань.
текст, згідно змісту;
4. Виконання третього завдання повинно включати такі пункти як:
 - 1). Загальна характеристика туристичного підприємства як об'єкту дослідження.
 - 2). Аналіз основних компонентів корпоративної культури в туристичному закладі:
 - правила поведінки персоналу готельно-туристичних комплексів.
 - фірмові стандарти як частина корпоративної культури.
 - вплив корпоративної культури на якість туристичних послуг.
 - відносини з колегами.
 - відносини між керівниками і підлеглими.
 - відносини з діловими партнерами.
 - проведення зборів та нарад.
 - представлення колег і партнерів.
 - діловий одяг.
 - 3). Розробити рекомендації щодо вдосконалення корпоративної культури в туристичному закладі.
 - 4). Висновки автора.
 - 5). Список літератури, яка була використана під час роботи над індивідуальним завданням.

КОМПЛЕКСНІ ПРАКТИЧНІ ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ:

Варіант 1

1. Аналіз факторів впливу на формування корпоративної культури.
2. Визначення і сутність корпоративної культури в сучасному управлінні.

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КППЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 2

1. Передумови формування корпоративної культури в туристичному закладі.

2. Вплив корпоративної культури на управління персоналом.

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КППЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 3

1. Поняття корпоративної етики.

2. Вплив корпоративної культури на якість туристичних послуг

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КППЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 4

1. Види корпоративного ділового спілкування.

2. Правила поведінки персоналу готельно-туристичних комплексів.

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КППЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 5

1. Основні завдання та принципи формування корпоративної культури.

2. Фірмові стандарти як частина корпоративної культури туристичного закладу.

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 6

1. Формування та підтримка позитивного іміджу.
2. Особливості формування корпоративної культури в туристичному закладі.

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 7

1. Вплив національної культури на корпоративну культуру.
2. Культура поведінки співробітників в туристичному закладі.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 8

1. Оцінка корпоративної культури організації.
2. Дотримання норм ділової етики в туристичному закладі.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 9

1. Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури.
2. Види корпоративного ділового спілкування.

3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 10

1. Формування корпоративної культури туристичної організації.
2. Система цінностей і мотивація в туристичному закладі.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 11

1. Механізм формування і розвитку корпоративної культури.
2. Етичні норми корпоративного спілкування.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 12

1. Визначення і сутність корпоративної культури в сучасному управлінні.
2. Моделі корпоративної культури.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 13

1. Типологія корпоративних культур.
2. Вплив корпоративної культури на діяльність туристичної організації.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій

основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 14

1. Зміна корпоративної культури в туристичному закладі.
2. Корпоративний імідж туристичної організації.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

Варіант 15

1. Розробка та застосування моделі управління організаційною поведінкою за допомогою корпоративної культури.
2. Зовнішні атрибути корпоративної культури.
3. Проаналізувати систему корпоративної культури конкретної туристичної організації (згідно вимог до пункту №4 структури КПШЗ) і на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення корпоративної культури в досліджуваному туристичному закладі.

7. Тематика самостійної роботи студентів

1. Формування особистості
2. Складові особистості
3. Вплив зовнішніх чинників на поведінку людини
4. Типологія особистості
5. Соціальне і між особове сприйняття
6. Саморегуляція в поведінці особистості
7. Негативні реакції на фрустрацію
8. Позитивні реакції на фрустрацію
9. Уявлення особистості про себе: самоповага, само ефективність
10. Етапи розвитку особистості в процесі соціалізації
11. Соціально-демографічні особливості, здібності особисті якості працівників

12. Цінності і задоволення роботою
13. Принципи ефективного управління поведінкою в організації
14. Основні етапи процесу управління організаційною поведінкою
15. Когнітивні та біхевіористичні підходи до управління організаційною поведінкою
16. Переконавання як метод управління дисципліною
17. Заохочування в системі управління
18. Причини порушення трудової дисципліни
19. Напрямки соціальної мотивації персоналу
20. Причини об'єднання людей у групи та команди
21. Компоненти структури групи: формальне лідерство, ролі, норми, статус, розмір, склад
22. Згуртованість групи та ефективність її роботи
23. Чинники, які впливають на згуртованість груп
24. Поняття команди
25. Види команд в організаціях
26. Соціально-психологічний клімат: суть, фактори його формування
27. Вплив соціально-психологічного клімату на продуктивність, дисципліну, плинність та інші показники
28. Спостереження групових процесів
29. Аналіз процесів взаємодії
30. Розвиток та ефективне використання влади
31. Ситуаційні підходи до влади
32. Співвідношення влади, повноважень і впливу
33. Симпатія і повага
34. Лідерство як вплив
35. Потреби в лідерстві. Розвиток лідерського потенціалу
36. Політична поведінка в організаціях
37. Форми політичної поведінки: стимулювання, переконання, створення зобов'язання, примус

38. Імпресійний менеджмент
39. Принципи управління політичною поведінкою
40. Процес виникнення і розвиток конфлікту
41. Позитивні та негативні наслідки конфліктів
42. Методи заохочення конфліктів
43. Контролювання конфлікту
44. Стель і тактика проведення переговорів
45. Особиста поведінка в конфліктних ситуаціях
46. Загальний адаптаційний синдром (ЗАС)
47. Причини і наслідки стресів
48. Спількування як частина професійної діяльності
49. Рівні спількування
50. Форми неформальних комунікацій в організаціях
51. Емоції і їх вплив на процес спількування
52. Вміння слухати і вміння переконувати
53. Виховна діяльність менеджера
54. Шляхи підвищення ефективності комунікацій
55. Переговори
56. Етапи процесу переговорів
57. Принципи формування організаційної культури
58. Історичні основи дослідження організаційної культури
59. Вплив лідера на тип організаційної культури
60. Соціалізація як стратегія інтеграції
61. Діагностика корпоративної культури
62. Засоби пізнання організаційної культури: легенди, ритуали, символи
могутності організації, мова і символічний менеджмент
63. Умови зміни організаційної культури
64. Методи проведення змін культури
65. Підтримка організаційної культури
66. Проблема відповідності корпоративної культури місії і стратегії

- організації
67. Вплив корпоративної культури на поведінку індивідуума та груп в організації
 68. Поняття іміджу організації
 69. Умови формування професійного іміджу організації
 70. Національні особливості організаційних культур
 71. Проблема універсальності методів організаційної поведінки стосовно різних національних культур.
 72. Результати кросс-культурних досліджень організаційної поведінки.
 73. Типові непорозуміння у між культурних комунікаціях
 74. Ефективність діяльності інтернаціональних команд
 75. Участь працівників в управлінні організаційними змінами
 76. Зміна внутрішніх змінних організації в їх взаємозв'язку: цілі, структура, технологія, люди
 77. Опір змінам в організації: причини, способи їх подолання; реакції людей, психологічні бар'єри
 78. Організаційний розвиток: суть, передумови і цінності організаційного розвитку; участь в організаційному розвитку
 79. Інноваційний потенціал, його реалізація
 80. Створення інноваційного клімату в організації

8. Тренінг

У навчальному процесі застосовуються ділові та рольові ігри, аналіз та обговорення ситуаційних завдань (кейсів), психологічні тестування.

9. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

В процесі вивчення дисципліни «Корпоративна культура в туризмі» використовуються наступні методи оцінювання навчальної роботи студента:

- поточне тестування та опитування;
- підсумкове тестування по кожному змістовому модулю;
- ректорська контрольна робота;
- оцінювання виконання КППЗ;
- підсумковий письмовий екзамен.

10. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

В процесі вивчення дисципліни «Корпоративна культура в туризмі» використовуються наступні методи оцінювання навчальної роботи студента:

- підсумкове тестування по кожному змістовому модулю;
- підсумковий письмовий залік.

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Корпоративна культура в туризмі» визначається як середньозважена величина, в залежності від питомої ваги кожної складової залікового кредиту.

| Заліковий модуль 1 | Заліковий модуль 2 (ректорська контрольна робота) | Заліковий модуль 3 (підсумкова оцінка за КПЗ) | Заліковий модуль 4 (письмовий екзамен) | Разом |
|--------------------|---|---|--|-------|
| 20% | 20 % | 20% | 40 % | 100 % |
| Тиждень6 | Тиждень17 | тиждень(18) | тиждень(-) | |

Шкала оцінювання:

| За шкалою Університету | За національною шкалою | За шкалою ECTS |
|------------------------|------------------------|--|
| 90–100 | відмінно | A (відмінно) |
| 85-89 | добре | B (дуже добре) |
| 75–84 | | C (добре) |
| 65–74 | задовільно | D (задовільно) |
| 60-64 | | E (достатньо) |
| 35–59 | незадовільно | FX (незадовільно з можливістю повторного складання) |
| 1–34 | | F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом) |

11. Перелік наочних матеріалів та методичних вказівок.

| № | Найменування | Номер теми |
|----|----------------------------|------------|
| 1. | Електронний варіант лекцій | 1-9 |

12. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

У навчальному процесі застосовуються: лекції, в тому числі з використанням мультимедіа проектора та інших ТЗН; практичні заняття, в тому числі у комп'ютерному класі; індивідуальні заняття; виконання розрахунково-графічних завдань під керівництвом викладача та самостійно; робота в Інтернет; виконання КППЗ.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Бабич О. Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління / О. Бабич // Вісник Української академії державного управління. – 2019. – №2. – С.449-456.
2. Баюра Д. О. Методологічні підходи до формування корпоративної культури у системі корпоративного управління [Електронний ресурс]: Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2020. – № 4 (12). – Режим доступу: [http://www.nvisnik.geci.cn.ua/pdf/2011/nv_4\(12\)/024-028.pdf](http://www.nvisnik.geci.cn.ua/pdf/2011/nv_4(12)/024-028.pdf)
3. Бутинець Ф. Ф. Світовий бізнес: [навч. посібник] / Ф.Ф. Бутинець - Житомир: ПП «Рута», 2019. - 498 с.
5. *Варган С.* Корпоративная этика: больше, чем просто этика// <http://www.luxemag.ru/etiquette/6503.html>.
6. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади [Електронний ресурс]: [навч. посібник] / В. Г. Воронкова. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/12210605/menedzhment/rol_korporativnoyi_kulturi_upravlinni_lyudskimi_resursami
8. Дмитренко М. Й. Методологічні засади дослідження корпоративної культури у соціально-філософському знанні / М. Й. Дмитренко. // Гуманітарний часопис. – 2011. – № 1. – С. 37-44.
14. *Дубинина М.В.* Корпоративная этика в системе управления трудовыми отношениями на предприятии: Теоретико-методологические аспекты. М., 2003.
15. *Катков В.* Формирование организационной культуры на промышленном предприятии // Управление персоналом. – 2000. – № 2. – С. 66-70.
18. *Кириянова Е.Н.* Профессиональный отбор и этические нормы его проведения // Управление персоналом. – 1998. – № 8. - С. 39-43.
19. Колесніков Г.А. Концепція сучасної корпоративної культури управління виробничих підприємств: [навч. посібник] / Г.А. Колесніков - Луцьк: ВІЕМ, 1997. – 350 с.
21. *Комаров Е.* Организационные и дезорганизационные методы управления как составляющие организационной и дезорганизационной культуры предприятия // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С.28-34.
22. *Ладанов И.* Социокультура организации // Управление персоналом. – 1999. – № 5.
24. *Ланицкий М.* Предпринимательская культура. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.transport.ru>

25. *Ломачинська І.М.* Основи корпоративної культури: навч. посіб. / І.М. Ломачинська, О.Д. Рихліцька, Н.В. Барна. - К.: Університет "Україна", 2011. - 281 с.
27. *Магура М.И.* Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24-29.
29. *Мизелева Г.С., Балакина И.В., Эйдельман Я.Л.* Корпоративная культура: взгляд изнутри // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 3. – С. 14-32.
35. *Приходько О.Л.* Мовна культура державних службовців як науково-теоретична проблема: [Електронний ресурс] / О.Л. Приходько. – Електронне наукове фахове видання «Державне управління: теорія та практика». – 2005. – № 2. – Режим доступу: [ttp://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05polsnp.pdf](http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05polsnp.pdf).
37. *Рафаева О.С.* Коррекция корпоративной культуры // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 3. – С. 34-40.
38. *Резник Ю.М., Кравченко К.А.* Сущность корпоративной культуры в современной организации // Управление персоналом. – 1998. – № 8. – С. 63-69.
39. *Романова Ю.* Изменение корпоративной культуры: доверить консультантам или возможно провести самим!? // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 25-27.
40. *Романова Ю.* Изменение корпоративной культуры: доверить консультантам или возможно провести самим!? // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 25-27.
41. *Савчук Л.* Развитие корпоративной культуры в Украине / Л. Савчук, А. Бурлакова. // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 86-89.
42. *Скуратівський А.* Правова культура у контексті особливостей розвитку соціального буття українського суспільства та національного характеру українців: [Електронний ресурс] / А. Скуратівський. – Режим доступу: http://lib.academy.gov.ua/cgi-in/irbis64r_opak71/cgiirbis64.exe?C21COM=S&I21DBN=DB-21DBN=DB&S21FMT=fullw&S21ALL
45. *Старобинский Э.Е.* Философия менеджмента в корпорации IBM (США) // Управление персоналом. – 1998. – № 3. – С. 32-35.
46. *Староверов О., Алехина О.* «Обучающийся» подход к развитию культуры организации // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 54-57.
52. *Томилов В.В.* Культура организации международных коммуникаций. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru>
53. *Третьяков В.П.* Корпоративная культура делового общения // http://www.elitarium.ru/2007/09/14/kultura_delovogo_obshhenija.html. с.
61. Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации / Под ред. Дж. Биллсберри. – М.: Междунар. ин-т менеджмента ЛИНК, 1996. - 368 с.
62. *Deal T.E., Kennedy A.A.* Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life. – Addison-Wesley publishing company, inc., 1982.

63. *Fey C.F., Denison D.R.* Organizational Culture and Effectiveness: the Case of Foreign Firms of Russia. Working Paper Number 179. December 1998. - Электрон. дан. - Режим доступа: [http:// www.econpapers.org](http://www.econpapers.org)
64. *Kobi J-M.* Unternehmenskultur verstehen, erfassen und gestalten. - Lech: Verlag Moderne Industrie, 1986.
65. *Scholz C.* Organisationskultur: die 4 Erfolgsprinzipien. – Wiesbaden: Gabler, 1990.
66. *Steinmann H., Schreyoegg G.* Management. Grundlagen der Unternehmensfuehrung. - Aufl. 3. – Wiesbaden, 1993. - 678 с.