

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

1

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
на засіданні групи забезпечення
спеціальності
від «28» 08 2021 року
Протокол № 12
Голова групи С. Губанова Губанова О.Р.

«УЗГОДЖЕНО»
Декан природоохоронного факультету
Чугай А.В.

СИЛЛАБУС

навчальної дисципліни
«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ»

(назва навчальної дисципліни)

242 «Туризм»

(шифр та назва спеціальності)

«Сталий туризм»

(назва освітньої програми)

бакалавр		денна	
(рівень вищої освіти)		(форма навчання)	
III	V	4/120	залік
(рік навчання)	(семестр навчання)	(кількість кредитів ЄКТС/годин)	(форма контролю)

Економіки природокористування

(кафедра)

Одеса, 2021 р.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета	одержання студентами теоретичних знань з ефективного управління трудовим колективом підприємства на основі використання наукових принципів і методів, розроблених вітчизняними і закордонними фахівцями, і позитивного практичного досвіду прогресивних підприємств.
Компетентність	K12. Навички міжособистісної взаємодії. K13. Здатність планувати та управляти часом.
Результат навчання	ПР12. Застосовувати навички продуктивного спілкування зі споживачами туристичних послуг. ПР13. Встановлювати зв'язки з експертами туристичної та інших галузей. ПР19. Аргументовано відстоювати свої погляди в розв'язанні професійних завдань.
Базові знання	<i>PO241: «Знання принципів роботи підприємств туризму; особливостей аналізу фінансово-економічної діяльності підприємств туризму для прийняття рішень щодо визначення стану і перспектив організації роботи підприємств туризму в умовах ринкових відносин»;</i> <i>PO291: «Знання основних законів та закономірностей розвитку управління персоналом як науки, її понятійного та категоріального апарату»;</i>
Базові вміння	<i>PO292: «Уміння творчо осмислювати та розвивати управлінські ідеї і концепції та їх практично реалізовувати в господарській практиці»;</i>
Базові навички	
Пов'язані ссиллабуси	-
Попередні дисципліни	Економіка фірми
Наступні дисципліни	Основи туроперейтингу
Кількість годин	лекції: 30 год. практичні заняття: 30 год. самостійна робота студентів: 60 год.

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Лекційні модулі

Код	Назва модуля та тем	Кількість годин	
		аудиторні	СРС
ЗМ-Л1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТУРИЗМІ.		
	• Тема 1. Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом.	5	3
	• Тема 2. Підсистема загального та лінійного керівництва.	5	2
	• Тема 3. Підсистема планування та маркетингу персоналу	5	3
	Модульна тестова контрольна робота №1 (МКРл1)		5
ЗМ-Л2	ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТУРИЗМІ.		
	• Тема 4. Підсистема управління добром та обліком персоналу.	5	3
	• Тема 5. Підсистема управління мотивацією персоналу.	5	3
	• Тема 6. Підсистема управління трудовими відносинами та розвитком колективу.	5	2
	Модульна тестова контрольна робота №2 (МКРл2)		5
	Підсумкова залікова контрольна робота		5
	Разом	30	31

Консультації: Попова Марія Олександрівна, раз на тиждень 1 година за розкладом занять згідно з графіком консультацій, затвердженого на засіданні кафедри, аудиторія 416.

e-mail: economy@odeku.edu.ua (Кафедра економіки природокористування)

2.2. Практичні модулі

Код	Назва модуля та тем	Кількість годин	
		аудиторні	СРС
ЗМ-П1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТУРИЗМІ (<i>Практичні заняття</i>).		
	• Тема 1. Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом.	5	4
	• Тема 2. Підсистема загального та лінійного керівництва.	5	3
	• Тема 3. Підсистема планування та маркетингу персоналу	5	3
	Модульна тестова контрольна робота №1 (МКРл1)		5
ЗМ-П2	ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТУРИЗМІ (<i>Практичні заняття</i>).		
	• Тема 4. Підсистема управління добром та обліком персоналу.	5	3
	• Тема 5. Підсистема управління мотивацією персоналу.	5	3
	• Тема 6. Підсистема управління трудовими відносинами та розвитком колективу.	5	3
	Модульна тестова контрольна робота №2 (МКРл2)		5
	Разом	30	29

Консультації: Попова Марія Олександрівна, раз на тиждень 1 година за розкладом занять згідно з графіком консультацій, затвердженого на засіданні кафедри, аудиторія 416.

e-mail: economy@odeku.edu.ua (Кафедра економіки природокористування)

2.3. Самостійна робота студента та контрольні заходи

Код модуля	Завдання на СРС та контрольні заходи	Кількість годин СРС	Строк проведення (семестр, тиждень)
ЗМ-Л1	Підготовка до лекційних занять (підготовка до УО). Виконання модульної тестової контрольної роботи (обов'язковий) МКРл1	8 5	1-7 тиждень
ЗМ-Л2	Підготовка до лекційних занять (підготовка до УО). Виконання модульної тестової контрольної роботи (обов'язковий) МКРл2	8 5	8-14 тиждень
ЗМ-П1	Підготовка до практичних занять (підготовка до УО). Виконання модульної тестової контрольної роботи (обов'язковий) МКРп1	10 5	1-7 тиждень
ЗМ-П2	Підготовка до практичних занять (підготовка до УО). Виконання модульної тестової контрольної роботи (обов'язковий) МКРп2	9 5	8-14 тиждень
	Виконання підсумкової залікової контрольної роботи	5	15 тиждень
	Разом:	60	

2.3.1. Методика проведення та оцінювання контрольного заходу для ЗМ-Л1, ЗМ-Л2.

Організація контролю знань студентів побудована за накопичувально-модульним принципом згідно вимог діючого в університеті Положення «Про проведення підсумкового контролю знань студентів».

З *теоретичного* курсу навчальної дисципліни студент повинен бути готовим відповідати на усні запитання лектора під час лекційних занять; виконати 10 тестових завдань відкритого типу модульної контрольної роботи.

Формами контролю засвоєння теоретичних знань є усне опитування під час лекційних занять (поточний контроль), модульні контрольні роботи за кожним змістовним модулем (внутрішньо семестровий контроль), складання заліку (підсумкова атестація).

Усне опитування:

за темою 1 складає 5 питань, що дорівнює 5 балам;

за темою 2 – 5 питань (5 балів);

за темою 3 – 5 питань (5 балів);

за темою 4 – 5 питань (5 балів);

за темою 5 – 5 питань (5 балів);

за темою 6 – 5 питань (5 балів).

Варіанти модульної контрольної роботи містять 10 запитань у тестовому вигляді. Кожна вірна відповідь оцінюється у 1 бал (ЗМ-Л1, ЗМ-Л2). Максимальна кількість балів за виконаний варіант кожної модульної контрольної роботи становить **10 балів**. Максимальна кількість балів, яку студент може отримати з лекційної частини, складає **50 балів**.

У нижченаведеній таблиці представлена інформація щодо нарахування максимально можливої кількості балів за опрацювання лекційних занять навчальної дисципліни “**Управління персоналом туристичної галузі**”.

Код модуля	Теоретичний матеріал	Максимальна можлива кількість балів
ЗМ-Л1	Тема 1. Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 2. Підсистема загального та лінійного керівництва (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 3. Підсистема планування та маркетингу персоналу (5 тестів* 1 бал)	5
	Модульна тестова контрольна робота 1 (10 тестів* 1 бал)	10
Загалом за ЗМ-Л1		25
ЗМ-Л2	Тема 4. Підсистема управління добром та обліком персоналу. (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 5. Підсистема управління мотивацією персоналу. (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 6. Підсистема управління трудовими відносинами та розвитком колективу. (5 тестів* 1 бал)	5
	Модульна тестова контрольна робота 2 (10 тестів* 1 бал)	10
Загалом за ЗМ-Л2		25
Загалом за лекційну частину курсу		50

2.3.2. Методика проведення та оцінювання контрольного заходу для ЗМ-П1, ЗМ-П2.

Формами контролю засвоєння практичних знань є усне опитування під час практичних занять (поточний контроль) та модульні контрольні роботи за кожним змістовним модулем (внутрішньо семестровий контроль).

Усне опитування:

за темою 1 складає 5 питань, що дорівнює 5 балам;

за темою 2 – 5 питань (5 балів);

за темою 3 – 5 питань (5 балів);

за темою 4 – 5 питань (5 балів);

за темою 5 – 5 питань (5 балів);

за темою 6 – 5 питань (5 балів).

Максимальна кількість балів яку студент може отримати за усне опитування складає **30 балів**.

Варіанти модульної контрольної роботи містять 10 запитань у тестовому вигляді. Кожна вірна відповідь оцінюється у 1 бал (ЗМ-П1, ЗМ-П2). Максимальна кількість балів за виконаний варіант кожної модульної

контрольної роботи становить **10 балів**. Максимальна кількість балів, яку студент може отримати з практичної частини, складає **50 балів**.

У нижченаведеній таблиці представлена інформація щодо нарахування максимально можливої кількості балів за опрацювання практичних занять навчальної дисципліни “**Управління персоналом туристичної галузі**”.

Код модуля	Практичний матеріал	Максимальна можлива кількість балів
ЗМ-П1	Тема 1. Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 2. Підсистема загального та лінійного керівництва (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 3. Підсистема планування та маркетингу персоналу (5 тестів* 1 бал)	5
	Модульна тестова контрольна робота 1 (10 тестів* 1 бал)	10
Загалом за ЗМ-П1		25
ЗМ-П2	Тема 4. Підсистема управління добром та обліком персоналу. (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 5. Підсистема управління мотивацією персоналу. (5 тестів* 1 бал)	5
	Тема 6. Підсистема управління трудовими відносинами та розвитком колективу. (5 тестів* 1 бал)	5
	Модульна тестова контрольна робота 2 (10 тестів* 1 бал)	10
Загалом за ЗМ-П2		25
Загалом за практичну частину курсу		50

Загальна максимальна кількість балів з дисципліни “Управління персоналом туристичної галузі”, яку студент може отримати, складає **100 балів** (теоретична частина - **50 балів**, практична частина – **50 балів**).

Студент допускається до підсумкового семестрового заліку, якщо він виконав всі види робіт, передбачені робочою навчальною програмою дисципліни і набрав за модульною системою *не менше 10 балів з теоретичної частини та не менше 10 балів з практичної частини*.

Варіанти підсумкової залікової контрольної роботи містять 20 запитань у тестовому вигляді. Кожна вірна відповідь оцінюється у 5 балів.

Максимальна кількість балів за виконаний варіант залікової модульної контрольної роботи становить **100 балів**.

Якщо дисципліна закінчується заліком, то студент пише залікову контрольну роботу, а інтегральна оцінка (В) по дисципліні розраховується за формулою

$$B = 0,75 \times O3 + 0,25 \times OЗКР,$$

де O3 – кількісна оцінка (у відсотках від максимально можливої) за змістовними модулями;

OЗКР – кількісна оцінка (у відсотках від максимально можливої) залікової контрольної роботи.

3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

3.1. Модуль ЗМ-Л1 «Теоретичні засади управління персоналом у туризмі».

3.1.1. Повчання

Тема 1. Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом.

При вивченні теми звернути особливу увагу на такі питання: менеджмент, система управління персоналом, еволюція концепцій і теорій управління персоналом (УП), зарубіжний досвід УП.

Література [4, 7-47; 1; 2, 3].

Тема 2. Підсистема загального та лінійного керівництва.

При вивченні теми звернути особливу увагу на такі питання: типові організаційні схеми, управлінські рішення, творче мислення.

Література [4, 49-77; 1; 2, 3].

Тема 3. Підсистема планування та маркетингу персоналу

При вивченні теми звернути особливу увагу на такі питання: місія та цілі, планування, кадрова політика, маркетинг персоналу.

Література [4, 78-105; 1; 2, 3].

3.1.2. Питання для самоперевірки (Модуль ЗМ-Л1)

За темою 1:

- 1*. Управління персоналом як наука: об'єкт, предмет, суб'єкт.
- 2*. Еволюція поглядів на управління персоналом у системі науки про менеджмент.
- 3*. Подібність і відмінності японської, американської та європейської систем управління персоналом.
4. Дати визначення «Управлінню персоналом».
5. Перелічіть засади сучасної системи управління персоналом.
6. Чим відрізняються терміни «менеджмент» та «управління»?
7. Що передбачає комплексний підхід до управління персоналом?
8. Що передбачає системний підхід до управління персоналом?
9. Охарактеризуйте усі теорії концепції та теорії управління персоналом.
10. Назвіть основне завдання ціль управління персоналом?
11. Проаналізуйте завдання науки управління персоналом.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 2:

- 1*. Сутність і класифікація управлінських рішень.
- 2*. Основні етапи та методи ухвалення раціонального управлінського рішення.
- 3*. Методи ухвалення управлінських рішень.
4. Дати визначення структури управління організацією.
5. Як відбувається управлінський процес?
6. Які головні принципи покладені в основу побудови організаційних схем управління туристичними підприємствами ?
7. Які два класи організаційних структур управління виокремлює теорія менеджменту?
8. Проаналізуйте основні управлінські рішення на основі прикладів.
9. Які існують основні етапи ухвалення раціонального управлінського рішення?
10. Що таке «творче мислення»?
11. Якими шляхами реалізується евристичне програмування (евристичні методи) стосовно завдань управління?
12. Які існують найпоширеніші методи ухвалення управлінського рішення?

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 3:

- 1*. Визначення загальної місії.
- 2*. Поняті, цілі, напрями та етапи формування кадрової політики організації.
- 3*. Кадрове планування: поняття, мета, види та етапи.
4. Що таке «місія» та «цілі» туристичного підприємства?
5. Щоб забезпечити успіх організації, цілі повинні відповідати низці вимог. Наведіть їх.
6. Як різняться види планування?
7. Яка мета концепції управління персоналом? Проаналізуйте її.
8. Назвіть види кадрової політики організації та дайте їх характеристику.
9. Які три етапи передбачає кадрове планування (планування персоналу)?
10. Що таке «маркетинг персоналу»?
11. Як здійснюється маркетингове дослідження зовнішнього та внутрішнього середовищ туристичного підприємства?

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

3.2. Модуль ЗМ-Л2 «Функціонування систем управління персоналом у туризмі»

3.2.1. Повчання

Тема 4. Підсистема управління добром та обліком персоналу.

При вивченні теми звернути особливу увагу на такі питання: добір персоналу, облік персоналу, кар'єра, плинність кадрів.

Література [4, 106-149; 1; 2, 3].

Тема 5. Підсистема управління мотивацією персоналу.

При вивченні теми звернути особливу увагу на такі питання: нормування, тарифікація, мотивація, конфлікти.

Література [4, 150-173; 1; 2, 3].

Тема 6. Підсистема управління трудовими відносинами та розвитком колективу.

При вивченні теми звернути особливу увагу на такі питання: керівник, підлеглий, команда, колективне управління.

Література [4, 174-190; 1; 2, 3].

3.2.2. Питання для самоперевірки (Модуль ЗМ-Л2)

За темою 4:

- 1*. Основні етапи процесу добору персоналу, їх характеристика.
- 2*. Сутність договірної регулювання набору персоналу Зміст процедури укладання трудового договору.
- 3*. Показники оцінки ефективності процесу добору кадрів в організації.
4. Наведіть організаційну структуру туристичного підприємства та поясніть її.
5. На який основі розраховується середньооблікова чисельність штатних працівників?
6. За допомогою чого визначається кваліфікація конкретних працівників підприємства?
7. Що таке компетентність?
8. Що звичайно розуміють під оцінкою персоналу?
9. Як визначається професійно-кваліфікаційний рівень працівників?
10. У чому полягає добір кадрів?
11. У чому полягає завдання служби персоналу, що здійснює оцінку кандидатів при прийманні на роботу?
12. Перелічіть найбільш поширені методи збору інформації, що потрібна для ухвалення рішення при доборі?
13. Як взагалі здійснюється управління кар'єрою персоналу?
14. Як здійснюється оцінка ефективності програм розвитку персоналу?
15. Перелічіть та охарактеризуйте види трудового договору.
16. Що таке «плинність кадрів»?

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 5:

- 1*. Поняття «трудового конфлікту», причини виникнення конфліктів.
- 2*. Суть форм виробничих конфліктів на підприємстві.
- 3*. Роль примирних процедур у вирішенні трудового конфлікту.
4. Дати визначення методів управління персоналом.
5. Як здійснюється організація нормування та тарифікації трудового процесу?
6. Дати визначення поняттю «конфлікт».
7. Які основні ознаки конфлікту?

8. Охарактеризуйте чотири основних типи конфлікту.
9. В яких формах можуть проходити виробничі конфлікти?
10. На які групи поділяють методи управління конфліктами залежно від типів конфліктів?

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 6:

- 1*. Система морального стимулювання (методи, структура).
- 2*. Організація навчання (розвитку) працівників як стимулюючий метод впливу і як одна з цілей формування системи. Стимулювання.
3. Які існують типи керівників?
4. Які існують типи працівників?
5. Перелічіть сім правил покарання підлеглих.
6. На чому заснована командна організаційна форма?
7. Що саме повинна включати місія команди?
8. За якими чотирма напрямками формуються команди?
9. Назвіть етапи командоутворення.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

3.4. Модуль ЗМ-П1 «Теоретичні засади управління персоналом у туризмі».

3.4.1. Повчання

Після вивчення практичного змістовного модулю 1 (**ЗМ-П1**) студент має **вміти:**

за темою №1 («Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом») – визначити об'єкт, предмет і суб'єкт управління персоналом; охарактеризувати управління персоналом в системі менеджменту; висвітлити сутність методичних підходів до аналізу ефективності управління персоналом туристичного підприємства;

за темою №2 («Підсистема загального та лінійного керівництва») – пояснити суть управлінських рішень; теоретично здійснювати основні етапи раціонального управлінського рішення; аргументувати застосування неформальних методів рішень;

за темою №3 («Підсистема планування та маркетингу персоналу») – відрізнити сутність понять «місія» та «цілі» туристичного підприємства; висвітлити особливості планування персоналу туристичних підприємств.

3.4.2. Питання для самоперевірки (Модуль ЗМ-П1)

За темою 1:

- 1*. Менеджмент персоналу та управління персоналом - спільні та відмінні функції.

- 2*. Поняття, цілі та чинники формування системи управління персоналом на підприємстві.
3. Визначити об'єкт та предмет вивчення.
4. Управління персоналом як наука існує на двох рівнях. Охарактеризуйте їх.
5. Які ролі людина виконує в організації?
6. Що являється цілями функціонування системи управління персоналом підприємства ?
7. Проаналізуйте систему управління персоналом.
8. Від чого залежить зміст видів робіт, виконуваних у межах функції управління персоналом організації?
9. Які функції виконує управління персоналом як цілісна система?
10. Наведіть приклади зарубіжного досвіду управління персоналом.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 2:

- 1*. Раціональний підхід до процесу ухвалення управлінського рішення.
- 2*. Процес розробки та умови ухвалення управлінських рішень.
3. Перелічіть елементи структури управління організацією.
4. Які положення визначають значущість організаційної структури?
5. Проаналізуйте типові організаційні структури фірм-турагенцій.
6. Наведіть класифікацію управлінських рішень.
7. У чому полягає класична модель ухвалення управлінського рішення ?
8. Порівняйте поведінкові аспекти ухвалення рішення.
9. Які бувають операції мислення?
10. Наведіть процедуру створення альтернативи сценарію.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 3:

- 1*. Цілі діяльності підприємства загалом та управління персоналом зокрема.
- 2*. Типи кадрової політики організації, їх характеристика.
3. Як саме повинна бути сформульована місія підприємства?
4. Як поділяють цілі за терміном дії?
5. Порівняйте оперативний, стратегічний та нормативний план роботи з персоналом.
6. Наведіть етапи формування кадрової політики.
7. На яких вихідних положеннях базується кадрове планування?
8. На яких етапах процесу управління персоналом здійснюється планування у туристичних фірмах?
9. Назвіть функції маркетингу персоналу.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

3.5. Модуль ЗМ-П2 «Функціонування систем управління персоналом у туризмі»

3.5.1. Повчання

Після вивчення практичного змістовного модулю 1 (**ЗМ-П2**) студент має **вміти**:

за темою №4 («Підсистема управління добором та обліком персоналу») – класифікувати персонал туристичного підприємства; пояснити роль оцінювання персоналу в організації; здійснювати управління кар'єрою персоналу; висвітлити сутність плинності кадрів;

за темою №5 («Підсистема управління мотивацією персоналу») – вміти здійснювати організацію нормування та тарифікації трудового процесу; роз'яснити сутність виникнення конфліктів в системі управління персоналом та вміти ними керувати;

за темою № 6 («Підсистема управління трудовими відносинами та розвитком колективу») – обґрунтувати відносини керівника та підлеглого; пояснити зміст поняття «команда» як організаційна форма колективного управління.

3.5.2. Питання для самоперевірки (Модуль ЗМ-П2)

За темою 4:

- 1*. Методи набору і добору персоналу в організаціях.
- 2*. Порядок організації інформації в базі даних про потенційних кандидатів.
3. Як визначається облікова чисельність штатних працівників фірми?
4. Що таке структура персоналу?
5. Якою може бути професійна придатність?
6. Назвіть види компетентності.
7. Які функції зазвичай виконує оцінка персоналу?
8. Порівняйте методи оцінки працівників.
9. Що таке «добір кадрів»?
10. Наведіть вимоги до оцінної технології персоналу.
11. Які виокремлюють види співбесід з погляду об'єкта?
12. Яка основна мета розвитку персоналу?
13. Що таке «трудовий договір»?
14. На чому базується зміст трудового договору?
15. З яких питань може складатися анкета для дослідження задоволеності працівників працею?

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 5:

- 1*. Функції та типи конфліктів у системі науки «управління персоналом».
- 2*. Стратегії та методи управління конфліктами на підприємстві.
3. На які три основні групи поділяються методи управління персоналом?
4. З чого складається заробітна плата працівників туристичної фірми?
5. Навести суть, різновиди та причини конфліктів.

6. Від чого залежить роль конфлікту?
7. Дати визначення суб'єкта та об'єкта конфлікту.
8. Конфлікт може бути вирішений за допомогою трьох типів дій. Навести приклади.
9. Розкрити на прикладах роль примирних процедур у вирішенні виробничого конфлікту.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

За темою 6:

- 1*. Делегування повноважень як метод морального стимулювання.
- 2*. Принципи розробки мотиваційних програм на підприємствах сфери послуг
3. Перелічіть сім причин появи псевдоавторитетів, що не швидко щезнуть.
4. Охарактеризуйте типи людей на посаду директорів.
5. Для чого потрібні контроль і критика?
6. Що називають командою?
7. Розрізняють чотири основних підходи до формування команд. Охарактеризуйте кожний.
8. Наведіть типологію і фактори формування команд.
9. Перелічіть методи формування команд.

Примітка: *(зірочкою) відмічені питання для самоперевірки базових знань та вмінь.

4. ПИТАННЯ ДО ЗАХОДІВ ПОТОЧНОГО, ПІДСУМКОВОГО ТА СЕМЕСТРОВОГО КОНТРОЛЮ

4.1. Тестові питання до модульної контрольної роботи модуля ЗМ-Л1

Тема 1:

1. Вибрати найбільш повне визначення “управління персоналом” як виду діяльності. Управління персоналом – це:

Література [4 с.7-14].

2. Виберіть варіант управління кадрами, який відповідає активній кадровій політиці:

Література [4 с.15].

3. Комплекс спеціальних знань і навичок, набутих людиною в результаті спеціальної підготовки і досвіду у певній сфері, - це:

Література [4 с. 7].

4. Непрацююча людина, яка сподівається незабаром знову одержати роботу і зайнята її пошуком:

Література [4 с.8].

5. Відділи кадрів, як функціональні підрозділи роботи з персоналом, починають створюватись на підприємствах:

Література [4 с.16].

6. Вибрати вірне твердження. Надмірна централізація управління діяльністю вітчизняних підприємств при командно-адміністративній системі управління:

Література [4 с.30].

7. Вкажіть на документ, який стандартизує назви категорій персоналу, професій та посад:

Література [4 с.29].

8. Визначте, яким чином збільшення трудомісткості виготовлення продукції впливає на норму виробітку:

Література [4 с.30].

9. Управління персоналом як наука існує на:

Література [4 с. 14].

10. Менеджмент (англ. management) персоналу – це:

Література [4 с. 15].

11. Управління кадрами – це:

Література [4 с. 15].

12. Системний підхід до управління персоналом:

Література [4 с. 16].

13. Засновниками концепції застосування людського чинника у виробництві або концепції використання трудових ресурсів були:

Література [4 с. 18].

14. Концепція застосування людського чинника у виробництві або концепція використання трудових ресурсів:

Література [4 с. 18].

15. Теорії людського капіталу спрямували розвиток управлінської думки у новий напрям:

Література [4 с. 19].

16. Завдання оцінки ефективності управління персоналом підприємства не полягає у визначенні:

Література [4 с. 25-27].

17. Показник, що не використовується для оцінки соціальної ефективності управління персоналом підприємства:

Література [4 с. 26-27].

18. Європейський досвід управління персоналом:

Література [4 с. 31].

19. Японський досвід управління персоналом передбачає:

Література [4 с. 45].

20. Теорія очікувань В. Врума:

Література [4 с. 21].

Тема 2:

1. До функцій кадрових служб не належить:

Література [4 с.8].

2. Трудовий стаж – це:

Література [4 с.36].

3. При визначенні норми керованості конкретного менеджера слід враховувати:

Література [4 с.27].

4. Сукупність прав і обов'язків працівника, що визначається його трудовими функціями та межами компетентності – це:

Література [4 с.28].

5. Лізинг персоналу передбачає:

Література [4 с.37].

6. Вкажіть на основних суб'єктів укладення колективного договору:

Література [4 с.30].

7. Горизонтальні зв'язки структури управління організацією:

Література [4 с.49].

8. В основу побудови організаційних схем управління туристичними підприємствами покладені:

Література [4 с. 51].

9. Туристичний оператор:

Література [4 с.53].

10. Ухвалення управлінських рішень:

Література [4 с.57].

11. До бюрократичних організаційних структур управління не відносяться:

Література [4 с.54].

12. Лінійна оргструктура:

Література [1 с.54].

13. Лінійно-функціонально оргструктура:

Література [4 с.54].

14. Перспективні управлінські рішення:

Література [4 с.59].

15. Стратегічні управлінські рішення:

Література [4 с.59].

16. Залежно від можливості коригування їх наслідків, управлінські рішення поділяють на:

Література [4 с.59].

17. За способом фіксації рішення поділяються на:

Література [4 с.60].

18. Рішення, засновані на думках:

Література [4 с.62].

19. Організаційне рішення:

Література [4 с.63].

20. Операції мислення «порівняння» - це:

Література [4 с.68].

21. Операції мислення «синтез» - це:

Література [4 с.68].

22. Операції мислення «абстрагування» - це:

Література [4 с.68].

23. За номінального групового способу рішення проблем:

Література [4 с.74].

Тема 3:

1. Виберіть найбільш повне визначення сутності поняття «маркетинг персоналу»:
Література [4 с.98].
2. Внутрішньофірмовий рух кадрів відноситься до:
Література [4 с.92].
3. Планування вивільнення персоналу з об'єктивних причин включає:
Література [4 с.93].
4. Первинна адаптація персоналу виникає:
Література [4 с.94].
5. Плинність кадрів є позитивним явищем на підприємстві, якщо вона знаходиться в межах:
Література [4 с.95].
6. До засобів зовнішнього набору персоналу відносять:
Література [4 с.96].
7. За терміном дії цілі поділяють на (вказіть нерелевантне твердження):
Література [4 с.80].
8. Стратегічне планування:
Література [4 с.82].
9. Оперативне планування:
Література [4 с.82].
10. Оперативний план може бути поділений на:
Література [4 с.83].
11. Нормативний план:
Література [4 с.85].
12. Види кадрової політики організації за рівнем впливу на управління ситуацією (вказіть не релевантне твердження):
Література [4 с.93].
13. Стандартна послідовність семи маркетингових заходів, які отримали назву «Сім Р туристичного продукту»:
Література [4 с.99].
14. Основними контактними аудиторіями, які оточують туристичну фірму, є (вказіть не релевантне твердження):
Література [4 с.102].
15. Фінансовий аналіз передбачає оцінку таких статей (вказіть не релевантне твердження):
Література [4 с.104].
16. Формулювання місії організації повинно відображати (виберіть зайве):
Література [4 с.78].
17. Цілі підприємства бувають (виберіть нерелевантне твердження):
Література [4 с.80].
18. Оперативний план може бути поділений на:
Література [4 с.83].
19. Стратегічний план може укладатися на:
Література [4 с.84].

20. Нормування ресурсів здійснюється:
Література [4 с.86].
21. Дослідно-виробниче нормування ресурсів: с
Література [4 с.86].

4.2 Тестові питання до модульної контрольної роботи модуля ЗМ-Л2

Тема 4:

1. Чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості як статистичний показник використовується для:
Література [4 с.8].
2. Підвищення пропозиції робочої сили на ринку праці спонукає роботодавців:
Література [4 с.36].
3. Визначте причини застосування внутрішньофірмового руху кадрів:
Література [4 с.27].
4. Ротація кадрів означає:
Література [4 с.28].
5. Норми часу використовують для визначення необхідної чисельності персоналу та нормування праці:
Література [4 с.37].
6. Рекрутингові агентства займаються:
Література [4 с.30].
7. Реальна заробітна плата - це:
Література [4 с.30].
8. Екскурсовод:
Література [4 с.107].
9. Кур'єр:
Література [4 с.107].
10. Фактична чисельність:
Література [4 с.108].
11. Середньооблікова чисельність штатних працівників:
Література [4 с.108].
12. Кваліфікація — це:
Література [4 с.110].
13. Розрізняють такі види компетентності (вкажіть нерелевантне твердження):
Література [4 с.111].
14. Метод анкетування та порівняння анкет:
Література [4 с.114].
15. Описовий метод:
Література [4 с.114].
16. Метод шкали нагляду за поведінкою передбачає:
Література [4 с.114].
17. Метод комітетів:
Література [4 с.115].

18. Метод моделювання ситуації:

Література [4 с.115].

19. Метод інтерв'ювання:

Література [4 с.115].

20. Іспит як один із видів випробувань:

Література [4 с.119].

21. Графічний метод експертизи почерку:

Література [4 с.120].

22. З погляду об'єкта виокремлюють кілька видів співбесід (вказіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.122].

23. Розвиток персоналу:

Література [4 с.125].

24. Формування стабільного трудового колективу передбачає такі етапи:

Література [4 с.143].

Тема 5:

1. Найбільш складний об'єкт управління на підприємстві: провідний фактор виробництва, який володіє можливістю самостійно вирішувати, оцінювати вимоги, діяти і мати суб'єктивні інтереси – це:

Література [4 с.8].

2. Вкажіть на індикатори, які свідчать про необхідність підвищення кваліфікації робітничих кадрів:

Література [4 с.36].

3. Підвищення кваліфікації персоналу - це:

Література [4 с.27].

4. Шкала, яка визначає співвідношення у розмірах винагороди, отримуваної працівниками залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт – це:

Література [4 с.28].

5. Ділова оцінка персоналу – це процес, в результаті якого встановлюється:

Література [4 с.37].

6. Залежно від важливості впливу в процесі управління адміністративні методи поділяються на такі групи (вказіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.151].

7. Соціальне нормування:

Література [4 с.152].

8. Соціальне регулювання:

Література [4 с.152].

9. Розрізняють такі режими праці та відпочинку (вказіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.154].

10. Добовий режим праці й відпочинку:

Література [4 с.154].

11. Місячний режим праці й відпочинку:

Література [4 с.154].

12. Скорочена тривалість робочого часу встановлена для таких категорій працівників:

Література [4 с.154].

13. Вкажіть нерелевантне твердження:

Література [4 с.157].

14. Розрізняють _____ основних типи конфлікту:

Література [4 с.162].

15. Міжособовий конфлікт:

Література [4 с.162].

16. Міжгруповий конфлікт:

Література [4 с.163].

17. Конфліктна ситуація:

Література [4с.163].

18. Вкажіть нерелевантне твердження:

Література [4 с.164].

19. На стадії зародження:

Література [4 с.165].

20. На стадії розквіту конфлікту:

Література [4 с.165].

21. Вкажіть вірне твердження:

Література [4 с.166].

22. Страйк:

Література [4 с.166].

23. Саботаж:

Література [4 с.167].

24. Метод ухиляння:

Література [4 с.168].

25. Метод згладжування:

Література [4 с.169].

26. Метод компромісу:

Література [4 с.169].

27. Вкажіть невірне твердження:

Література [4 с.169].**Тема 6:**

1. Визначте тип кадрової політики, при якій кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми та має засоби впливу на кадрову ситуацію:

Література [4 с.180].

2. Правила внутрішнього трудового розпорядку – це документ:

Література [4 с.180].

3. Визначте сукупність заходів, застосування яких сприяє росту продуктивності праці окремого робітника:

Література [4 с.180].

4. Визначте чинники, які впливають на величину норми часу обслуговування одиниці обладнання:

Література [4 с.180].

5. Частина населення, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг, - це:

Література [4 с.180].

6. Попередній контроль:

Література [4 с.180].

7. Завершальний контроль:

Література [4 с.180].

8. Команда складається з групи фахівців, що належать до _____ сфер організаційної діяльності і працюють спільно над рішенням тих чи інших проблем:

Література [4 с.185].

9. Для команди важлива наявність у членів комбінації взаємодоповнювальних навичок, які можна поділити на три категорії (вказіть зайве):

Література [4 с.185].

10. Цільовий підхід (заснований на цілях) до формування команд:

Література [4 с.185].

11. Рольовий підхід до формування команд:

Література [4 с.186].

12. У процесі формування команди виокремлюють такі стадії:

Література [4 с.186].

13. За видом діяльності команди прийнято розрізняти на «Групи, які самі виробляють продукцію»:

Література [4 с.186].

14. За формою субкультури управлінські групи можна поділити на чотири типи: «комбінат», «кліка», «гурток», «команда». «Комбінат» - це:

Література [4 с.187].

15. За формою субкультури управлінські групи можна поділити на чотири типи: «комбінат», «кліка», «гурток», «команда». «Гурток» - це:

Література [4 с.187].

16. Командоутворення - розвиток з формальної, затвердженої керівництвом, управлінської структури в робочу групу із субкультурою «команда». Виокремлюють чотири етапи розвитку команди. Етап «Адаптація» - це:

Література [4 с.188].

17. Командоутворення - розвиток з формальної, затвердженої керівництвом, управлінської структури в робочу групу із субкультурою «команда». Виокремлюють чотири етапи розвитку команди. Етап «Нормування діяльності» - це:

Література [4 с.189].

18. Вкажіть нерелевантне твердження:

Література [4 с.188].

19. Існують такі типи керівників (виберіть зайве):

Література [4 с.174].

20. Типи працівників (виберіть зайве):

Література [4 с.178].

4.4. Тестові питання до модульної контрольної роботи модуля ЗМ-П1

Тема 1:

1. Суб'єктами управління персоналом на підприємстві виступають:

Література [4 с. 15].

2. Кодекс Законів про працю відноситься до:

Література [4 с. 16].

3. Ступінь професійної підготовки, необхідної для виконання певних трудових функцій - це:

Література [4 с. 14].

4. Особа, яка звільнилася добровільно і поки ще не знайшла роботу, потрапляє в категорію безробітних, охоплених:

Література [4 с. 14].

5. Моніторинг персоналу як один із етапів розробки кадрової політики передбачає:

Література [4 с. 15].

6. Ресурсне забезпечення управління персоналом включає наступні складові:

Література [4 с. 16].

7. Збільшення обсягів виробництва сприяє росту продуктивності праці персоналу за рахунок:

Література [4 с. 17].

8. Управління персоналом – це:

Література [4 с. 14].

9. Менеджмент персоналу – це:

Література [4 с. 15].

10. Комплексний підхід до управління персоналом:

Література [4 с. 16].

11. Ціллю функціонування системи управління персоналом підприємства не являється:

Література [4 с. 16].

12. У 30-50-ті роки ХХ ст. набула поширення концепція школи людських відносин, яку репрезентували:

Література [4 с. 19].

13. Теорія людських ресурсів:

Література [4 с. 19].

14. Управління персоналом як цілісна система не виконує таку функцію::

Література [4 с. 23].

15. Для оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства не використовують такі показники:

Література [4 с. 26].

16. Показник, що не використовується для оцінки організаційної ефективності управління персоналом підприємства:

- Література [4 с. 27].**
17. Американський досвід управління персоналом:
Література [4 с. 37].
18. Теорія «мотиваційної гігієни» Ф. Герцберга:
Література [4 с.21].
19. Теорія справедливості С. Адамса:
Література [4 с .21].
20. Видатний український учений зі світовим ім'ям М. Туган-Барановський окремив п'ять груп потреб (вкажіть зайве):
Література [4 с.20].

Тема 2:

1. Чисельність працівників кадрової служби повинна складати:
Література [4 с.8].
2. Для визначення необхідної чисельності спеціалістів функціональних підрозділів апарату управління (бухгалтерії, відділу логістики, кадрової служби тощо) використовують:
Література [4 с.36].
3. Аудит персоналу – це:
Література [4 с.27].
4. Структура персоналу організації – це:
Література [4 с.49].
5. Функціональна адаптація персоналу до потреб виробництва передбачає:
Література [4 с.37].
6. Вертикальні зв'язки структури управління організацією:
Література [4 с.49].
7. Туристична агенція:
Література [4 с.51].
8. Організаційна структура управління не повинна відповідати таким вимогам:
Література [4 с.55].
9. Теорія менеджменту виокремлює:
Література [4 с.54].
10. До адаптивних організаційних структур управління не відносяться:
Література [4 с.54].
11. Функціональна оргструктура:
Література [4 с.54].
12. Традиційні управлінські рішення:
Література [4 с.58].
13. Нетипові управлінські рішення:
Література [4 с.59].
14. Тактичні управлінські рішення::
Література [4 с.59].
15. За доступністю формалізації можна поділити рішення на:
Література [4 с.59].

16. Залежно від ступеня повноти і достовірності інформації, яку застосовує менеджер, управлінські рішення можуть бути:

Література [4 с.60].

17. Раціональне рішення:

Література [4 с.62].

18. Класична модель ухвалення управлінського рішення полягає у виконанні певної процедури та виконанні обов'язкових дій:

Література [4 с.64].

19. Операції мислення «аналіз» - це:

Література [4 с.68].

20. Операції мислення «узагальнення» - це:

Література [4 с.68].

21. Колективне обговорення проблем за умов вільного висунування проектів рішення:

Література [4 с.73].

22. Метод «Дельфі»:

Література [4 с.74].

Тема 3:

1. Вибрати вірне визначення трудового потенціалу підприємства:

Література [4 с.8].

2. Приватні кадрові рекрутингові агентства надають послуги з:

Література [4 с.36].

3. Ярмарки вакансій являють собою:

Література [4 с.27].

4. Контракт – це вид трудового договору, який укладається на:

Література [4 с.28].

5. Перепідготовка кадрів – це:

Література [4 с.37].

6. Нормативне планування:

Література [4 с.82].

7. Тактичне планування:

Література [4 с.82].

8. Оперативний план роботи з персоналом – це:

Література [4 с.82].

9. Стратегічний план – це:

Література [4 с.83].

10. Етапи формування кадрової політики:

Література [4 с.92].

11. Маркетинг персоналу:

Література [4 с.98].

12. Фактори зовнішнього середовища туристичного підприємства (вказіть не релевантне твердження):

Література [4 с.101].

13. Маркетинговий аналіз здійснюється за такою схемою (вказіть не релевантне твердження):

Література [4 с.104].

14. Виробничий аналіз здійснюється за таким планом (вказіть не релевантне твердження):

Література [4 с.104].

15. Щоб забезпечити успіх організації, цілі повинні відповідати низці вимог (виберіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.79].

16. За терміном дії цілі поділяють на (виберіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.80].

17. Залежно від того, хто ставить цілі, визначає завдання та обирає засоби досягнення обраної мети, планування позначається на (виберіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.82].

18. Тактика – це:

Література [4 с.84].

19. Найвищим видом планування є планування:

Література [4 с.85].

20. Звітно-статистичне нормування ресурсів:

Література [4 с.86].

21. Аналітико-розрахункове нормування ресурсів:

Література [4 с.86].

4.5. Тестові питання до модульної контрольної роботи модуля ЗМ-П2

Тема 4:

1. Чисельна адаптація персоналу до потреб виробництва передбачає:

Література [4 с.143].

2. Для ковзаючого графіку роботи характерним є:

Література [4 с.144].

3. Вивільнення працівників з підприємства у зв'язку з виходом на пенсію:

Література [4 с.145].

4. Продуктивність праці – це показник, який характеризує:

Література [4 с.109].

5. Норма чисельності – це:

Література [4 с.146].

6. Коефіцієнт плинності кадрів визначається як:

Література [4 с.109].

7. На чолі туристичного підприємства стоїть:

Література [4 с.106].

8. Гід:

Література [4 с.107].

9. Облікова чисельність штатних працівників фірми:

Література [4 с.108].

10. Середня чисельність працівників підприємства за певний період:
Література [4 с.108].
11. Чисельність персоналу визначається (вказіть нерелевантне твердження):
Література [4 с.110].
12. Професійна придатність — це:
Література [4 с.111].
13. У практиці туристичної діяльності застосовуються (вказіть зайве):
Література [4 с.112].
14. Метод вимушеного вибору:
Література [4 с.114].
15. Метод вирішальної ситуації:
Література [4 с.114].
16. Метод шкали рейтингів поведінкових настанов:
Література [4 с.114].
17. Метод незалежних ідей:
Література [4 с.115].
18. Метод групових дискусій:
Література [4 с.115].
19. Добір кадрів:
Література [4 с.116].
20. Тестування:
Література [4 с.120].
21. Кадрова співбесіда (інтерв'ю):
Література [4 с.120].
22. Фахова підготовка:
Література [4 с.125].
23. У практиці оцінки ефективності програм розвитку персоналу застосовують модель Дональда Киркпатріка. Модель описує чотири кроки оцінювання та, відповідно, чотири рівні оцінки:
Література [4 с.127].
24. Причини плинності кадрів за походженням поділяються на три групи (вказіть зайве):
Література [4 с.143].

Тема 5:

1. При проведенні атестації:
Література [4 с.150].
2. Результативність роботи керівника оцінюється через:
Література [4 с.150].
3. Покращення якісних характеристик трудового потенціалу працівників підприємства може бути забезпечене за рахунок:
Література [4 с.151].
4. Метод атестації шляхом установки цілей передбачає:
Література [4 с.151].
5. Атестаційний лист – це документ:

Література [4 с.151].

6. Соціально-психологічні методи охоплюють систему важелів впливу на соціально-психологічний клімат у колективі та його працівників. До них належать (вказіть нерелевантне твердження):

Література [4 с.152].

7. Соціальне прогнозування:

Література [4 с.152].

8. Соціальне планування:

Література [4 с.152].

9. Змінний режим праці й відпочинку:

Література [4 с.154].

10. Тижневий режим праці й відпочинку:

Література [4 с.154].

11. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати:

Література [4 с.154].

12. Тарифна сітка:

Література [4 с.156].

13. Сучасні погляди на конфлікт:

Література [4 с.160].

14. **Внутрішньоособовий конфлікт:**

Література [4 с.162].

15. Конфлікт між особою і групою:

Література [4 с.162].

16. Трудовий конфлікт:

Література [4 с.163].

17. Інцидент:

Література [4 с.163].

18. Виробничий конфлікт, як і звичайний проходить декілька стадій:

Література [4 с.165].

19. На стадії розгортання конфлікту:

Література [4с.165].

20. На стадії затухання конфлікту:

Література [4 с.165].

21. Кліка:

Література [4 с.166].

22. Інтрига:

Література [4 с.167].

23. Конфлікт може бути вирішений за допомогою _____ типів дій:

Література [4 с.167].

24. Метод примушування:

Література [4 с.168].

25. Метод співробітництва:

Література [4 с.169].

26. Вказіть невірне твердження:

Література [4 с.168].

27. Стадії переговорів:

Література [4 с.170].

Тема 6:

1. Визначте типи кадрової політики за ознакою орієнтації керівництва на власний чи зовнішній персонал при наборі кадрів:

Література [4 с. 180].

2. Перепідготовка кадрів проводиться силами територіальної служби зайнятості:

Література [4 с. 180].

3. Визначте основні види ділової оцінки персоналу:

Література [4 с.180].

4. Безробітними вважають:

Література [4 с.180].

5. Визначте, який з варіантів розкриває поняття “управління адаптацією”:

Література [4 с.180].

6. Поточний контроль:

Література [4 с.180].

7. Командою як правило називають _____ кількість людей, що розділяють мету, цінності і загальні підходи до реалізації спільної діяльності, мають взаємодоповнювальні навички; беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні змінювати функціонально-рольову співвіднесеність (виконувати будь-як внутрігрупові ролі); мають взаємовизначальну приналежність до даної спільноти (групи):

Література [4 с.185].

8. Вкажіть нерелевантне твердження:

Література [4 с.185].

9. Розрізняють _____ основних підходи до формування команд:

Література [4 с.185].

10. Міжособистісний (інтерперсональний) підхід до формування команд:

Література [4 с.186].

11. Проблемно-орієнтований підхід до формування команди (через рішення проблем):

Література [4 с.186].

12. За видом діяльності команди прийнято розрізняти на «Проектні групи, групи з аудиту»:

Література [4 с.186].

13. За видом діяльності команди прийнято розрізняти на «Керівники процесу»:

Література [4 с.186].

14. За формою субкультури управлінські групи можна поділити на чотири типи: «комбінат», «кліка», «гурток», «команда». «Кліка» - це:

Література [4 с.187].

15. За формою субкультури управлінські групи можна поділити на чотири типи: «комбінат», «кліка», «гурток», «команда». «Команда» - це:

Література [4 с.188].

16. Командоутворення - розвиток з формальної, затвердженої керівництвом, управлінської структури в робочу групу із субкультурою «команда». Виокремлюють чотири етапи розвитку команди. Етап «Групування і кооперація» - це:

Література [4 с.188].

17. Командоутворення - розвиток з формальної, затвердженої керівництвом, управлінської структури в робочу групу із субкультурою «команда». Виокремлюють чотири етапи розвитку команди. Етап «Функціонування» - це:

Література [4 с.188].

18. Існує _____ рівні процесів формування команд:

Література [4 с.189].

19. Сім причин появи псевдоавторитетів, що не швидко щезнуть (виберіть зайве):

Література [4 с.177].

20. Типи людей на посаду директорів (виберіть зайве):

Література [4 с.180].

4.7. Тестові завдання до залікової контрольної роботи

Тестові завдання до залікової контрольної роботи об'єднують у себе усі вищеперелічені тести до ЗМ-Л1, ЗМ-Л2, ЗМ-П1 та ЗМ-П2.

5. ЛІТЕРАТУРА ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Основна література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова. – К.: «ЦУЛ», 2011. – 468 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навчальний посібник / М.Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Лукашевич В.М. Управление персоналом: Учебное пособие. – Львов: «Новый Світ-2000», 2014. – 501 с.
4. Мальська М.П. Управління персоналом у туризмі: теорія та практика: Навчальний посібник / М.П. Мальська, О.Ю. Бордун, І.З. Жук. - К.: Центр учбової літератури, 2013. – 234 с.
5. www.library-odeku.16mb.com.

Додаткова література

6. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу. Навч.пос./ Ю.І. Палеха. – К.: Видавництво Ліра-К, 2012. – 336 с.
7. Подгорна Д.М. Управління персоналом: Конспект лекцій / Д.М. Подгорна, І.В. Тонконога. - Одеса, 2010. - 191 с.
8. Савельєва В.С. Управління персоналом / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. - К.: Професіонал, 2005. - 335 с.
9. Ситник Н.І. Управління персоналом / Н.І. Ситник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. - 472 с.
10. Кодекс законів про працю України [Електронне видання] // Режим

доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

11. Закон України “Про оплату праці” [Електронне видання] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

12. Закон України “Про охорону праці” [Електронне видання] // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

13. Класифікатор професій ДК 003:2010 [Електронне видання] // Режим доступу: <http://kodeksy.com.ua/buh/kr.htm>

14. Жуковська В.М. Управління персоналом. Практикум: навч. посіб. / В.М. Жуковська, І.П. Миколайчук. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. - 293 с.

15. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с. (*)

16. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу [Текст]: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, А.А. Котвицький; Ун-т сучасних знань. - К.: Знання України, 2008. - 299 с.

17. Лепейко Т.І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія / Лепейко Т.І., Миронова О.М. – Харків: ХНЕУ, 2010. – 236 с.

18. Лук'яніхін В.О. Менеджмент персоналу: Навч. посібник для студентів ВНЗ / В.О. Лук'яніхін. - Суми: Університетська книга, 2004. - 592 с.

19. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. - К.: КНЕУ, 2004. - 398 с. (*)

20. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. І. Михайлова. – К.: ЦНЛ, 2007. – 296 с. (*)

21. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. Пос. / М.І. Мурашко. – Київ: Знання, 2002. – 311 с.

22. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. для студ. ВНЗ / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2008. – 224 с.

23. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / А.В. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. (*)

24. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент: Практические рекомендации / В.Н. Слиньков. – Киев: КНТ, 2007. – 476 с.

25. Ткаченко А.М. Менеджмент персоналу. Навчально-методичний посібник / А.М. Ткаченко, О.В. Шляга. - Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2009. (*)

26. Управління персоналом фірми: Навч. пос. / Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І. - Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с. (*)

27. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник / Ф.І. Хміль. - К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

28. Храмов В.О. Основи управління персоналом: Навч.-метод. посібник / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук. - К.: МАУП, 2001. – 112 с. (*)

29. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 560 с. (*)

Література, яка знаходиться у бібліотеці ОДЕКУ або в електронному вигляді позначена курсивом та зірочкою (*).