

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри підприємництва,
торгівлі та туристичного бізнесу
Протокол № 18 від 30.04.2025

ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО



**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА
робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)**

Галузь знань
Спеціальність
Освітній рівень
Освітня програма

**Ж «Транспорт та послуги»
ЖЗ «Туризм та рекреація»
перший (бакалаврський)
«Туризм»**

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

**вибіркова
українська**

Розробники: к.е.н., доцент

доктор філософії з туризму,
доцент

Завідувач кафедри
підприємництва, торгівлі та
туристичного бізнесу

Гарант програми

Олена СТРИЖАК

Катерина ВОВК

Марина САЛУН

Олена СТРИЖАК

**Харків
2025**

ВСТУП

Навчальна дисципліна "Управління персоналом туристичного підприємства" змістовно пов'язана з дисциплінами "Маркетинг туризму" і "Менеджмент у туристичній діяльності". Знання з цієї навчальної дисципліни забезпечують успішне виконання досліджень, підготовку та захист дипломної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавра.

Навчальна дисципліна має практичну спрямованість: її метою є підготовка здобувачів до ефективного управління персоналом у туристичній галузі, тобто формування у студентів комплексу теоретичних знань і умінь щодо розроблення та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору й розміщення персоналу, його оцінювання і навчання та забезпечення ефективного використання.

Метою навчальної дисципліни "Управління персоналом туристичного підприємства" є підготовка здобувачів до ефективного управління персоналом в туристичній галузі, тобто формування у здобувачів комплексу теоретичних знань і умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору й розміщення персоналу, його оцінювання і навчання та забезпечення ефективного використання.

Завданнями навчальної дисципліни є:

обґрунтування методологічних принципів управління персоналом туристичного підприємства;

формування та аналіз кадрової політики;

застосування сучасних методів планування потреб у персоналі туристичного підприємства;

організація набору й відбору персоналу туристичного підприємства у конкретних умовах;

атестування персоналу та використання його результатів;

оцінювання ефективності та результативності управління персоналом туристичного підприємства.

Предметом навчальної дисципліни є загальні закономірності та особливості формування, функціонування і розвитку персоналу туристичного підприємства.

Об'єктом навчальної дисципліни є формування, функціонування і розвиток персоналу туристичного підприємства.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
РН10	ЗК1, ЗК8, ЗК10, СК2, СК5, СК6, СК7, СК9, СК16
РН12	ЗК1, ЗК5, ЗК8, ЗК9, ЗК10, ЗК11, ЗК12, ЗК13, ЗК14, СК1, СК3, СК8, СК9, СК11, СК13, СК14, СК15
РН16	ЗК2, ЗК3, ЗК6, СК1
РН17	ЗК1, ЗК4, ЗК14, СК11, СК15
РН21	ЗК1, ЗК3, ЗК4, ЗК6, ЗК10, ЗК13, СК1, СК3, СК7, СК8, СК9, СК10, СК11, СК13, СК14, СК16

де:

РН10. Розуміти принципи, процеси і технології організації роботи суб'єкта туристичного бізнесу та окремих його підсистем (адміністративно-управлінська, соціально-психологічна, економічна, техніко-технологічна).

РН12. Застосовувати навички продуктивного спілкування зі споживачами туристичних послуг.

РН16. Діяти у відповідності з принципами соціальної відповідальності та громадянської свідомості.

РН17. Управляти своїм навчанням з метою самореалізації в професійній туристичній сфері.

РН21. Приймати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за результати своєї професійної діяльності.

ЗК1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК3. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК4. Здатність до критичного мислення, аналізу і синтезу.

ЗК5. Прагнення до збереження навколишнього середовища.

ЗК6. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК8. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій.

ЗК9. Вміння виявляти, ставити і вирішувати проблеми.

ЗК10. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК11. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК13. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК14. Здатність працювати в команді та автономно.

СК1. Знання та розуміння предметної області та розуміння специфіки професійної діяльності.

СК2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

СК3. Здатність аналізувати рекреаційно-туристичний потенціал територій.

СК5. Розуміння сучасних тенденцій і регіональних пріоритетів розвитку туризму в цілому та окремих його форм і видів.

СК6. Розуміння процесів організації туристичних подорожей і комплексного туристичного обслуговування (готельного, ресторанного, транспортного, екскурсійного, рекреаційного).

СК7. Здатність розробляти, просувати, реалізовувати та організовувати споживання туристичного продукту.

СК8. Розуміння принципів, процесів і технологій організації роботи суб'єкта туристичної індустрії та її підсистем.

СК9. Здатність забезпечувати безпеку туристів у звичайних та складних форс-мажорних обставинах.

СК10. Здатність здійснювати моніторинг, інтерпретувати, аналізувати та систематизувати туристичну інформацію, уміння презентувати туристичний інформаційний матеріал.

СК11. Здатність використовувати в роботі туристичних підприємств інформаційні технології та офісну техніку.

СК13. Здатність до співпраці з діловими партнерами і клієнтами, уміння забезпечувати з ними ефективні комунікації.

СК14. Здатність працювати у міжнародному середовищі на основі позитивного ставлення до несхожості до інших культур, поваги до різноманітності та мультикультурності, розуміння місцевих і професійних традицій інших країн, розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці.

СК15. Здатність діяти у правовому полі, керуватися нормами законодавства.

СК16. Здатність працювати з документацією та здійснювати розрахункові операції суб'єктом туристичного бізнесу.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Особливості системи управління персоналом туристичного підприємства

Тема 1. Людські ресурси трудової діяльності

1.1. Трудові ресурси.

Трудові ресурси. Трудоресурсний потенціал. Економічно активне населення. Економічно неактивне населення. Пенсійна виплата. Пенсійна система. Основні види пенсійних систем у країнах миру.

1.2. Соціально-трудові відносини в ринковій економіці.

Соціальне партнерство на підприємстві. Соціальна політика. Суб'єкти та чинники соціальної політики. Соціальний захист. Мінімальні соціальні стандарти. Соціально-трудові відносини. Система соціально-трудових відносин, її структура. Суб'єкти соціально-трудових відносин. Типи соціально-трудових відносин.

1.3. Ринок праці та його характеристики.

Ринок праці. Особливості ринку праці. Основні характеристики ринку праці. Моделі ринку праці.

1.4. Зайнятість населення.

Зайнятість, види та форми зайнятості. Основні показники, що характеризують зайнятість. Заходи державної політики зайнятості. Безробіття, його форми. Показники безробіття. Закон Оукена. Заходи державної політики сприяння зайнятості. Діяльність служби зайнятості.

1.5. Державна система управління трудовими ресурсами.

Трудовий кодекс. Профспілки. Державні та місцеві органи управління людськими ресурсами. Система органів державного управління людськими ресурсами. Сучасна кадрова служба підприємства.

Тема 2. Ресурсне забезпечення управління персоналом

2.1. Нормативно-правова база управління персоналом на туристичних підприємствах.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України. Закони України "Про зайнятість населення", "Про колективні договори і угоди", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про оплату праці", "Про охорону праці", "Про пенсійне забезпечення". Контроль над дотриманням законодавства про працю. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Колективний договір. Штатний розклад.

2.2. Науково-методичне забезпечення управління персоналом на туристичних підприємствах.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Міжгалузеві норми та нормативи. Міжнародна організація праці (МОП). Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

2.3. Інформаційна база менеджменту персоналу на туристичних підприємствах.

Інформаційне забезпечення менеджменту персоналу. Інформаційна система менеджменту персоналу.

2.4. Кадрове забезпечення менеджменту персоналу на туристичних підприємствах.

Кадрова служба на туристичних підприємствах. Функції кадрової служби туристичного підприємства.

Тема 3. Система управління персоналом туристичного підприємства. Колектив

3.1. Співвідношення понять "персонал", "кадри", "людські ресурси". Класифікація персоналу на туристичних підприємствах.

Поняття "персонал", "кадри", "людські ресурси". Людський капітал. Основні ознаки персоналу. Класифікація персоналу за категоріями. Кваліфікація. Професія. Спеціальність. Посадові повноваження.

3.2. Система управління персоналом (СУП) на туристичних підприємствах.

Управління персоналом. Завдання управління персоналом. Основні функції та принципи управління персоналом. Методи управління персоналом.

3.3. Кадрове діловодство на туристичних підприємствах.

Кадрове діловодство. Напрями кадрового діловодства. Групи документів за функціями управління. Документаційне забезпечення обліку та руху кадрів. Трудовий договір.

3.4. Колектив.

Соціальна група. Колектив. Трудовий колектив підприємства. Види колективів.

3.5. Психологічні характеристики колективу.

Психологічний клімат. Компоненти психологічного клімату. Проблеми мобінгу та харасменту в трудових колективах. Основні компоненти, що характеризують психологічний портрет особистості.

Тема 4. Технологія управління персоналом на туристичних підприємствах

4.1. Технологія найму персоналу на туристичних підприємствах.

Найм персоналу. Етапи процесу найму. Компетенції. Модель компетенцій. Посадова інструкція. Кваліфікаційна карта. Модель робочого місця. Критерії відбору персоналу. Види співбесід з відбору персоналу. Прийом на роботу. Джерела залучення персоналу. Рекрутинг. Хедхантинг.

4.2. Технологія адаптації персоналу на туристичних підприємствах

Адаптація. Напрями трудової адаптації. Види адаптації нового співробітника в організації. Стадії адаптації. Коучинг.

4.3. Вивільнення персоналу на туристичних підприємствах.

Звільнення. Вивільнення. Підстави припинення трудового договору. Особливості звільнення з різних причин. Порядок вивільнення працівників.

Змістовий модуль 2. Розвиток персоналу туристичного підприємства

Тема 5. Кадрове планування та кадрова політика туристичного підприємства

5.1. Сутність маркетингу персоналу.

Маркетинг персоналу. Мета маркетингу персоналу. Алгоритм процесу маркетингу персоналу.

5.2. Кадрове планування на туристичних підприємствах.

Кадрове планування. Рівні кадрового планування. Оперативний план роботи з персоналом. Шляхи покриття потреби в персоналі. Планування людських ресурсів. Основні методи розрахунку потреби в персоналі. Управління чисельністю персоналу. Основні етапи оптимізації чисельності персоналу. Резерв кадрів.

5.3. Сутність і види кадрової політики на туристичних підприємствах.

Державна кадрова політика. Кадрова політика підприємства. Значення кадрової політики. Цілі кадрової політики. Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах. Види кадрової політики організації. Стилi управління. Етапи формування кадрової політики.

5.4. Позикова праця та нестандартні форми зайнятості на туристичних підприємствах.

Гнучкі форми зайнятості. Позикова праця. Аутсорсинг. Інсорсинг. Відбір тимчасового персоналу. Аутстафінг. Лізинг персоналу. Перспективи застосування нестандартних форм зайнятості на підприємствах туристичної індустрії.

Тема 6. Формування людського капіталу туристичного підприємства

6.1. Поняття людського капіталу

Теорія людського капіталу. Людський капітал. Особливості та відмінності людського капіталу.

6.2. Підходи до дослідження людського капіталу.

Концепція людського капіталу Г.-С. Концепція “Аналізу людських ресурсів”.

6.3. Форми й компоненти людського капіталу

Загальний людський капітал. Специфічний людський капітал. Речовинний та неречовинний людський капітал. Споживчий капітал. Продуктивний капітал. Форми втілення людського капіталу. Компоненти людського капіталу.

6.4. Чинники формування людського капіталу туристичного підприємства

Демографічні чинники. Соціально-демографічні. Соціальні. Економічні. Організаційно-економічні. Екологічні. Освітні. Інституціональні. Ментальні.

Тема 7. Управління розвитком персоналу на туристичних підприємствах

7.1. Оцінювання персоналу на туристичних підприємствах.

Оцінювання персоналу. Способи оцінювання персоналу. Методи оцінювання. Програми та підрозділи з оцінювання потенціалу співробітників.

7.2. Атестація персоналу на туристичних підприємствах.

Атестація персоналу. Основні вимоги до процедури атестації. Етапи процесу атестації кадрів. Управлінські рішення, прийняті за результатами атестації.

7.3. Ділова кар'єра на туристичних підприємствах.

Ділова кар'єра. Умови та види кар'єри. Особисті якості працівника. Моделі кар'єри. Управління діловою кар'єрою.

7.4. Навчання персоналу на туристичних підприємствах.

Навчання персоналу. Підготовка кадрів. Підвищення кваліфікації кадрів. Перепідготовка кадрів. Розвиток персоналу. Професійний розвиток. Особистісний розвиток.

Тема 8. Мотивація трудової діяльності на туристичних підприємствах

8.1. Поняття мотивації, її класифікація.

Мотивація з погляду управління. Основні чинники, що ускладнюють процес управління мотивацією підлеглих. Ознаки класифікації мотивації.

8.2. Мотиваційний процес на туристичних підприємствах.

Стадії процесу мотивації. Потреба. Класифікація потреб. Властивості потреб. Спонування.

8.3. Мотиви та стимули діяльності на туристичних підприємствах.

Мотиви. Класифікація мотивів. Стимули. Стимулювання персоналу, його функції. Матеріальні та нематеріальні стимули.

8.4. Теорії мотивації.

Первинні теорії мотивації: "ХУ-теорія" Д. Мак-Грегора, теорія Z У. Оучі). Змістовні теорії мотивації: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія існування, зв'язку та зростання К. Альдерфера, теорія придбаних потреб Д. МакКлелланда, теорія двох чинників Ф. Герцберга. Процесуальні теорії мотивації: теорія очікувань У. Врума, теорія справедливості З. Адамі, теорія постановки цілей Е. Локка, теорія Л. Портера – Е. Лоулера, теорія посилення мотивації Б. Скіннера. Концепція партисіпативного управління.

Перелік практичних (семінарських) занять за навчальною дисципліною наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік практичних (семінарських) занять за навчальною дисципліною

Назва завдання	Зміст
<i>Тема 1. Людські ресурси трудової діяльності</i>	
<i>Міні-лекція</i>	Питання "Історія профспілкового руху".
<i>Практичне завдання 1.1</i>	Розробка місії туристичної компанії.
<i>Домашнє завдання 1.2</i>	Підготовка реферату. <i>Презентація</i> результатів роботи в малих групах.
<i>Тема 2. Ресурсне забезпечення управління персоналом</i>	

Міні-лекція	Питання "Кадрове забезпечення менеджменту персоналу на туристичних підприємствах".
Практичне завдання 2.1	Семінар-дискусія «Інформаційне та правове забезпечення управління персоналом».
Практичне завдання 2.2	Демонстраційно-рольова гра "Переговори по телефону".
Тема 3. Система управління персоналом туристичного підприємства. Колектив	
Практичне завдання 3.1	Відкрите обговорення проблем управління персоналом.
Домашнє завдання 3.2	Презентація результатів роботи в малих групах з домашнього компетентнісно-орієнтованого завдання.
Тема 4. Технологія управління персоналом на туристичних підприємствах	
Лекція проблемного характеру	Питання "Проблеми вирішення трудових спорів".
Практичне завдання 4.1	Індивідуальне завдання за темою
Практичне завдання 4.2	Модульна контрольна робота
Тема 5. Кадрове планування та кадрова політика туристичного підприємства	
Лекція проблемного характеру	Питання "Особливості кадрової політики на туристичних підприємствах".
Практичне завдання 5.1	Проектування департаменту управління персоналом готелю «Зірка».
Практичне завдання 5.2	Розробка кадрової політики туристичної фірми.
Тема 6. Формування людського капіталу туристичного підприємства	
Міні-лекція	Питання "Підходи до дослідження людського капіталу".
Практичне завдання 6.1	Корпоративна культура ресторану «Пан Степан».
Практичне завдання 6.2	Конфлікт між топ-менеджерами «Аерофлоту». Презентація результатів роботи в малих групах.
Тема 7. Управління розвитком персоналу на туристичних підприємствах	
Семінар-дискусія	Питання "Методи оцінки персоналу підприємства".
Практичне завдання 7.1	Організація навчання в період реорганізації компанії «Міжнародний аеропорт Харків».
Практичне завдання 7.2	Усне опитування за темою.
Тема 8. Мотивація трудової діяльності на туристичних підприємствах	
Практичне завдання 8.1	Мотиваційна система працівників туристичного підприємства «Бетта».
Практичне завдання 8.2	Процес прийняття управлінських кадрових рішень в турфірмі «Відпочинок» (метод багатовимірних матриць). Презентація результатів роботи в малих групах.

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Перелік самостійної роботи

Назва теми	Зміст
Тема 1. Людські ресурси трудової діяльності	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою
Тема 2. Ресурсне забезпечення управління персоналом	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою

Тема 3. Система управління персоналом туристичного підприємства. Колектив	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою
Тема 4. Технологія управління персоналом на туристичних підприємствах	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою
Тема 5. Кадрове планування та кадрова політика туристичного підприємства	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою
Тема 6. Формування людського капіталу туристичного підприємства	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою
Тема 7. Управління розвитком персоналу на туристичних підприємствах	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою
Тема 8. Мотивація трудової діяльності на туристичних підприємствах	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою; виконання практичних завдань за темою

Кількість годин лекційних, практичних (семінарських) та / або лабораторних занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

- словесні (лекція (тема 1-8), лекція проблемного характеру (тема 4-5), міні-лекція (тема 6));
- наочні (демонстрація (тема 1-8));
- практичні (практичні завдання (тема 1-8), семінар-дискусія (тема 7), тощо).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекційних та практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів: максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу вищої освіти скласти екзамен (іспит) – 35 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту). Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається підсумовуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: завдання за темами (робота на практичних заняттях) (15 балів), індивідуальні опитування (15 балів), компетентнісно-орієнтовані завдання (20 балів), письмові контрольні роботи (10 балів).

Семестровий контроль: Екзамен (40 балів).

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни з формою семестрового контролю екзамен (іспит)).

Білет №1

ЗАВДАННЯ 1 (ситуаційне)

В результаті проведеної атестації діяльність керівників, фахівців і службовців туристичного підприємства була оцінена наступним чином (за п'ятибальною системою):

Категорії персоналу	Всього, осіб	В т.ч. їх розподіл за отриманими балами		
		5 (відмінно)	4 (добре)	3 (задовільно)
Керівники	14	7	5	2
Фахівці	35	8	14	13
Службовці	60	12	32	16

Розрахувати середній бал по кожній з категорій працівників і по всій їх сукупності, а також коефіцієнт, що характеризує використання трудового потенціалу працівників.

ЗАВДАННЯ 2 (діагностичне)

Яка внутрішня логіка традиційної системи компенсації? Чому вона набула найбільшого поширення в 1960-1970 роки XX століття?

ЗАВДАННЯ 3 (евристичне)

В туристичному агентстві необхідно призначити старшого менеджера. Є три претенденти. Ось їх характеристики. Перший працівник - важливий, вміє

захопити людей, категоричний у своїй думці. Для другого працівника характерна суха манера поводження з людьми, при виконанні завдання часто проявляє різкість у вимогах. Третій більше покладається на підлеглих, вживає заходи за проханням, уникає неприємностей, пов'язаних з взаємовідносинами між людьми в процесі роботи. Кого з них Ви призначили б старшим менеджером?

Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей.

Екзаменаційний білет включає:

Ситуаційне завдання: максимальна кількість балів – 10. На основі отриманих під час аудиторної та самостійної роботи знань, умінь та навичок здобувач повинен запропонувати вирішення ситуації, представленої в завданні. Відповідь повинна бути чітко описана та обґрунтована. Завдання оцінюється максимально, якщо здобувач не лише відповів на запитання, але й детально аргументував свою відповідь.

Діагностичне завдання: максимальна кількість балів – 10. Здобувач отримує найвищий бал, якщо розкрито теорію питання (демонструється здатність до вивчення, розуміння та переказу матеріалу), а відповідь проілюстровано прикладами з практики та реальними даними.

Евристичне завдання: максимальна кількість балів – 20. Завдання розраховане на оцінювання творчих спроможностей здобувача. Виконання завдання передбачає аналіз реальних даних, необхідних для здійснення оцінки досліджуваній області. Найвищий бал передбачає ґрунтовний аналіз ситуації, наявність у висновках додаткових посилок (за допомогою порівнянь та співставлень, обізнаності із загальним станом справ у досліджуваній області, показує загальний рівень ерудованості здобувача, здатність синтезувати знання із суміжних дисциплін). Висновки повинні бути чіткими та містити конкретні рекомендації.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Кудла Н. Є. Управління персоналом в туризмі : навч. посіб. / Н. Є. Кудла, Н. І. Фединець. Львів : видавництво ЛТЕУ, 2022. – 253 с.

2. Управління персоналом туристичного підприємства : методичні рекомендації до практичних занять для студентів спеціальності 242 "Туризм" першого (бакалаврського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. О. О. Стрижак. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. – 54 с.
<http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/27285>

Додаткова

3. Ахмедова О. О. Державноуправлінські аспекти формування професійних компетентностей спеціалістів сфери туризму / О. О. Ахмедова, О. О. Стрижак // Вісник Національного університету цивільного захисту України : зб. наук. пр. – Харків : Вид-во НУЦЗУ, 2019. – Вип. 1 (10). – С. 241–251.
4. Стрижак О. О. Інституціональна система людського розвитку / О. О. Стрижак // Тези доповідей за матеріалами п'ятнадцятої науково-практичної міжнародної конференції «Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна логістика», Частина 2, 6–8 червня 2019 р., Харків : Видавництво УкрДУЗТу, 2019. – С. 172–174.
5. Стрижак О. О. Людський розвиток : навч. посіб. / О. О. Стрижак. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 292 с.
6. Стрижак О. О. Особливості діяльності туристичних підприємств України / О. О. Стрижак, М. В. Алдошина // International Scientific Conference "Digital and Innovative Economy: Processes, Strategies, Technologies": Conference Proceedings, January 25th, 2019. Kielce, Poland : Baltija Publishing. – P. 119–121.
7. Стрижак О. О. Проблеми розвитку системи освіти в Україні / О. О. Стрижак, Ю. Ю. Лола // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця, тези доповідей, Харків, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 30–31 травня 2019 р. – Харків : ДІСА ПЛЮС, 2019. – С. 409–410.
8. Стрижак О. О. Проектування бізнес-процесів туристичного підприємства / О. О. Стрижак, М. В. Алдошина // Бізнес-Інформ. – 2019. – №3. – С. 170–175.
9. Стрижак О. О. Трансформації індустрії туризму в умовах цифрової економіки / О. О. Стрижак // Економіка та управління АПК. – 2021. – № 2. – С. 41–49.
10. Aldoshyna M. Relationship marketing in tourism / M. Aldoshyna, O. Stryzhak // Інфраструктура ринку. – 2020. – № 43. – 108–113.
11. National Brand, Tourism and Human Development: Analysis of the Relationship and Distribution / O. Stryzhak, O. Akhmedova, O. Postupna et al. // Journal of Distribution Science. – 2021. – Vol. 19. – Issue 12. – P. 33–43.
12. Stryzhak O. Assessment of the relationship between the tourism sector development and other sectors of economy / O. Stryzhak // Economics of Development (Економіка розвитку). – 2019. – Vol. 2. – P. 10–18.
13. Stryzhak O. Features of the relationship between human capital development and digital technologies in the context of Society 5.0 formation / O. Stryzhak // Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal. – 2022. – № 8(3). – P. 224–243.
14. Stryzhak O. Relationship between the level of human development and institutional quality / O. Stryzhak, M. Tupa, J. Rodzik // Economics and Sociology. – 2022. – Vol. 15(2). – P. 274–295.
15. Stryzhak O. The connection between economic freedom, education, and happiness / O. Stryzhak // Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology. – 2021. – Vol. 9(3). – P. 58–69.

16. Stryzhak O. Tourism and digital technologies: analysis of the relationship / O. Stryzhak // *Economic of Development*. – 2022. – Vol. 21(2). – P. 42-49.

17. Stryzhak O. Transformation of human capital strategies in the tourism industry under the influence of Economy 4.0 / O. Stryzhak, O. Akhmedova, N. Leonenko et al. // *Problems and Perspectives in Management*. – 2021. – Vol. 19. – Issue 2. – P. 145–156.

Електронні ресурси

18. Економіка рекреації та туризму [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О. А. Сущенко, О. О. Стрижак, Н. А. Дехтяр та ін. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – 347 с. – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26223>.

19. Стрижак О. О. Розвиток туризму в контексті формування Індустрії 4.0: визначення взаємозв'язку [Електронний ресурс] / О. О. Стрижак // *Економічний вісник НТУУ "КПІ"*. – 2021. – № 18. – Режим доступу : <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/238104>.

20. Stryzhak O. Features of implementing the competency-based approach to teaching engineering students in the context of Industry 4.0 [Electronic resource] / O. Stryzhak, N. Pohuda // *IEEE 4th International Conference on Modern Electrical and Energy System (MEES) on October 20-22, 2022, Kremenchuk, Ukraine*. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10005629>

21. Stryzhak O. Institutional System of Human Development and Institutional Environment: Relationship Features / O. Stryzhak // *Fifteenth Scientific and Practical International Conference "International Transport Infrastructure, Industrial Centers and Corporate Logistics"*, Kharkiv, 6-8, June, 2019. – Vol. 67. – Access mode : <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196706049>.

22. Stryzhak O. The relationship between education, income, economic freedom and happiness [Electronic resource] / O. Stryzhak // *The International Conference on History, Theory and Methodology of Learning (ICHTML 2020)*. – 2020. – Vol. 75. – Access mode : <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207503004>.

23. Sushchenko O. The use of interactive training technologies in teaching academic disciplines for students of tourism specialities [Electronic resource] / O. Sushchenko, O. Akhmedova, O. Stryzhak // *Access to science, business, innovation in digital economy*, ACCESS Press. – 2021. – №2(1). – pp. 28-39. [https://doi.org/10.46656/access.2021.2.1\(3\)](https://doi.org/10.46656/access.2021.2.1(3))