


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«Дніпровська політехніка»

Кафедра туризму та економіки підприємства



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
декан ФЕФ

Пілова К.П. 

20 серпня 2021 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИЗМУ»

Галузь знань	24 Сфера обслуговування
Спеціальність	242 Туризм
Освітній рівень.....	Перший (бакалаврський)
Освітня програма	«Туризм»
Статус	обов'язкова
Загальний обсяг	3 кредитів ЄКТС (90 годин)
Форма підсумкового контролю.....	диференційований залік
Термін викладання	4-й семестр, 7 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: Белобородова М.В.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2021

Робоча програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура на підприємствах туризму» для бакалаврів спеціальності 242 Туризм [Електронний ресурс] / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. туризму та економіки підприємства. – Д.: НТУ «ДП», 2021. –14 с.

Розробники:

–В.М. Шаповал, д-р. екон. наук, професор, завідувач кафедри туризму та економіки підприємства;

–М.В. Белобородова, канд. екон. наук, доцент кафедри туризму та економіки підприємства.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 242 Туризм (протокол № 3 від 02.07.2021 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	5
3. БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	6
5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	7
6.1 Шкали	7
6.2 Засоби та процедури	7
6.3 Критерії	8
6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	11
7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	12

1. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спеціальності 242 «Туризм» здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Ф15 «Корпоративна культура на підприємствах туризму» віднесено такі результати навчання:

ПР12	Застосовувати навички продуктивного спілкування зі споживачами туристичних послуг
ПР13	Встановлювати зв'язки з експертами туристичної та інших галузей
ПР14	Проявляти повагу до індивідуального і культурного різноманіття
ПР15	Проявляти толерантність до альтернативних принципів та методів виконання професійних завдань
ПР16	Діяти у відповідності з принципами соціальної відповідальності та громадянської свідомості
ПР23	Володіти методами аналізу, планування та прогнозування процесів, що визначають результативність діяльності суб'єктів туристичного бізнесу із застосуванням сучасного інструментарію

Мета дисципліни – формування у студентів фундаментальних знань теорії та практики корпоративної культури на підприємствах туризму з позиції сучасних стандартів соціальної політики, соціальної звітності, етики бізнесу й прав людини в умовах інтеграції концепції стійкого розвитку і набуття ними відповідних професійних компетенцій, що забезпечують формування соціально-відповідальної поведінки.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2. ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
ПР12	ПР12.1-Ф15	Формувати корпоративну культуру на підприємстві туризму на засадах ефективних комунікацій зі всіма зацікавленими сторонами суб'єкта туристичного бізнесу
	ПР12.2-Ф15	Вміти вести претензійну роботу та ефективно управляти конфліктами в діяльності суб'єкта туристичного бізнесу
ПР13	ПР13.1-Ф15	Встановлювати зв'язки з експертами туристичної та інших галузей на засадах взаємоповаги та у відповідності із морально-етичними цінностями
ПР14	ПР14.1-Ф15	Проявляти повагу до індивідуального і культурного різноманіття в процесі здійснення професійної діяльності

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
ПР15	ПР15.1- Ф15	Проявляти толерантність до альтернативних принципів та методів виконання професійних завдань в туристичній діяльності
	ПР15.2- Ф15	Нести відповідальність за обрані принципи та методів виконання власних професійних завдань
ПР16	ПР16.01- Ф15	Вміти формувати корпоративну культуру на підприємстві туризму у відповідності із принципами соціальної відповідальності, морально-етичними нормами, а також на засадах громадянської свідомості
ПР23	ПР23.01- Ф15	Володіти методами аналізу, планування та прогнозування розвитку корпоративної культури на туристичних підприємствах

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
35 Цивілізаційні процеси в українському суспільстві	<p>Розуміти класифікацію цивілізацій, вміти виявляти особливості суспільних процесів.</p> <p>Усвідомлювати особливості сучасного суспільства.</p> <p>Вміти аналізувати соціальну структуру українського суспільства.</p> <p>Усвідомлювати соціально-економічний розвиток українського суспільства.</p> <p>Аналізувати політичні процеси в українському суспільстві.</p> <p>Розуміти етапи формування громадянського суспільства та забезпечення прав і свобод людини і громадянина.</p> <p>Знати етнокультурні тенденції в сучасній Україні.</p>
Б6 Організація туристичної діяльності	<p>Застосовувати у практичній діяльності принципи і методи організації та технології обслуговування туристів.</p> <p>Розробляти, просувати та реалізовувати туристичний продукт.</p> <p>Організовувати процес обслуговування споживачів туристичних послуг на основі використання сучасних інформаційних, комунікаційних і сервісних технологій та дотримання стандартів якості і норм безпеки.</p> <p>Розуміти принципи, процеси і технології організації роботи суб'єкта туристичного бізнесу та окремих його підсистем (адміністративно-управлінська, соціально-психологічна, економічна, техніко-технологічна).</p> <p>Організовувати та реалізовувати процес продуктивного спілкування зі споживачами туристичних послуг</p> <p>Знати особливості співпраці туроператора із постачальниками туристичних послуг та діловими партнерами.</p>

4. ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг,	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	45	18	27	-	-	4	41

практичні	45	18	27	-	-	4	41
лабораторні		-	-	-	-	-	
РАЗОМ	90	36	54	-	-	8	82

5. ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	45
ПР15.2-Ф15 ПР16.01-Ф15	1. Корпоративна культура туристичного підприємства як навчальна дисципліна. Основні теоретичні положення корпоративної культури на підприємствах.	5
ПР14.1-Ф15	2. Персонал туристичного підприємства Структура персоналу, основні категорії, підбір персоналу, плинність	5
ПР13.1-Ф15 ПР14.1-Ф15 ПР16.01-Ф15	3. Корпоративна соціальна відповідальність як нова філософія культури бізнесу. Місце та роль соціальної відповідальності у формуванні корпоративної культури туристичного підприємства. Соціальні, економічні, екологічні аспекти соціальної відповідальності	5
ПР13.1-Ф15 ПР15.1-Ф15	4. Місце корпоративної культури в управлінні туристичним підприємством. Корпоративна культура та управління персоналом. Значення корпоративної культури в стратегічному цілепокладанні туристичної організації.	6
ПР12.1-Ф15 ПР12.2-Ф15 ПР15.2-Ф15	5. Корпоративна культура як чинник забезпечення якості туристичних послуг. Протидія наслідкам COVID-19 як нова філософія туризму Норми та стандарти обслуговування клієнтів. Вимоги до співробітників туристичної організації. Заходи протидії COVID-19 як невід'ємна частина корпоративної культури сучасного туристичного підприємства	6
ПР12.1-Ф15 ПР14.1-Ф15 ПР15.1-Ф15	6. Розвиток та навчання персоналу туристичного підприємства Особиста кар'єрна траєкторія в туризмі. Удосконалення персоналу як основний принцип корпоративної культури	6
ПР12.1-Ф15 ПР12.2-Ф15 ПР15.2-Ф15	7. Стандарти комунікаційної політики та претензійної роботи як елементи корпоративної культури туристичної організації. Ключові фактори успіху співробітників. Мотивація персоналу як елемент корпоративної культури.	6
ПР23.01-Ф15	8. Моніторинг стану та напрямки розвитку і удосконалення корпоративної культури на туристичних підприємствах Засоби та інструменти оцінювання і моніторингу стану корпоративної культури. Міжнародний та вітчизняний досвід побудови корпоративної культури на туристичних підприємствах.	6
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	45
ПР14.1-Ф15 ПР15.2-Ф15	1. Особливості корпоративної культури та вимоги до персоналу на туристичних підприємствах.	6
ПР12.1-Ф15 ПР13.1-Ф15	2. Формування відносин бізнесу із зовнішніми організаціями на засадах корпоративної культури та соціальної відповідальності	5
ПР15.2-Ф15	3. Політика управління корпоративною культурою на підприємствах туристичної сфери. Управління заходами протидії COVID-19	6
ПР14.1-Ф15	4. Лідерство та керівництво в корпоративній культурі туристичних організацій	6

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ПР12.1-Ф15 ПР12.2-Ф15	5. Методики управління конфліктами в сфері обслуговування	5
ПР15.1-Ф15 ПР15.2-Ф15	6. Розвиток персоналу в рамках корпоративної культури туристичних підприємств.	6
ПР23.01-Ф15	7. Методики оцінювання рівня впровадження корпоративної культури.	6
ПР13.1-Ф15	8. Міжнародний і український досвід впровадження принципів корпоративної культури на туристичних підприємствах	5
РАЗОМ		90

6. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1. Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації.

6.2. Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час заліку за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

6.3. Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
Спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: <ul style="list-style-type: none"> – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей 	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
Уміння/навички		
Спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної	Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<p>діяльності з метою розвитку нових знань та процедур.</p> <p>Здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах.</p> <p>Здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.</p>	– провадити наукову діяльність	
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
<p>зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються</p>	<p>Зрозумілість відповіді (доповіді).</p> <p><i>Мова:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – правильна; – чиста; – ясна; – точна; – логічна; – виразна; – лаконічна. <p><i>Комунікаційна стратегія:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності 	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Відповідальність і автономія</i>		
Управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів. Відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/ або оцінювання результатів діяльності команд та колективів. Здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії.	Відмінне володіння компетенціями: <ul style="list-style-type: none"> – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок 	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання. Дистанційна платформа Moodle.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. – 2010. – №682. – С. 11-15. 3.
2. Данько Н. І. Застосування моделей корпоративних культур на туристичних підприємствах / Н. І. Данько, О. А. Хмельова. // Економіка та управління підприємствами. – 2017. – №1. – С. 189–194. 4.
3. Корпоративна культура туристичного підприємства – один із факторів його конкурентоздатності. // Туристичний бізнес: світові тенденції та національні пріоритети матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції. – 2012. – №6. – С. 35–36.
4. Летуновська Н. Є. Маркетинг у туризмі : підручник / Н. Є. Летуновська, О. В. Люльов. – Суми : Сумський державний університет, 2020. – 270 с.
5. Мальська М. П. Управління персоналом у туризмі: теорія та практика М 21 [текст] Навч. посіб. / М. П. Мальська, О. Ю. Бордун, І.З. Жук - К.: Центр учбової літератури, 2013. - 234 с.
6. Марченко О. А. Роль корпоративної культури у поліпшенні якості туристичних послуг / О. А. Марченко // Бізнес- навігатор : наук.-вироб. жур. — Херсон : МУБіП, 2011. — № 5 (26). — С. 182–186.
7. Методичні рекомендації та тематика практичних робіт і самостійної роботи з дисципліни «Корпоративна культура туристичних підприємств» для бакалаврів спеціальності 242 «Туризм» / Уклад.: М.В. Белобородова. – Д.: НТУ «Дніпровська політехніка», 2021. – 25 с. [Електронний ресурс]
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Л. Е. ОрбанЛембрик.– К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
9. Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / О.М.Петроє. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.
10. Романюк І. А. Стратегічне управління розвитком галузі туризму на засадах формування корпоративної культури туристичних підприємств / І. А. Романюк. // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2016. – №2. – С. 24–27.
11. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія / В.М. Шаповал. – Д.: Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», 2011. – 357 с.
12. Шаповал В.М. Аналіз концептуальних підходів до проблеми соціальної відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності / В.М. Шаповал, О.О. Гетьман, О.О. Бендасюк // Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян : монографія : у 2-х т. / за ред. Г.Г. Півняка ; М-во освіти і науки України ; Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – Т.1. – 629 с. (С.80–94.).

Додаткові

1. Зінченко А.Г. Соціальна відповідальність в Україні: погляди різни стейкхолдерів. Регіон. аспект / Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. – К.: Фонд «Східна Європа», 2008. – 60 с.
2. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Н. Лі / Пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
3. Смовженко Т.С. Корпоративна соціальна відповідальність: підручник / О. Гирик, О. Денис, О. Дубовик, І. Жеребило, А. Зінченко, Н. Реверчук, М. Саприкіна, Р. Семів, З. Скринник, К. Телюк; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Т. С. Смовженко, д-ра екон. наук, проф. А. Я. Кузнецової. – К. : УБС НБУ, 2009. – 314 с.
4. Стратегічний розвиток туристичного бізнесу : монографія / [Т.І.Ткаченко, СВ. Мельниченко, М.Г. Бойко та ін.]; за заг. ред. А.А. Мазаракі. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. - 596 с.
5. Шаповал В.М. Формування інституціональної підтримки соціальної відповідальності підприємництва в Україні // Бізнес-навігатор. Спеціальний випуск, присвячений засіданню круглого столу Міжнародної академії економіки та екотехнологій. – 2010. – №21. – С.148–154.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Корпоративна культура на підприємствах туризму» для бакалаврів освітньо-професійної програми «Туризм» зі спеціальності 242 Туризм

Розробники:

Валентина Михайлівна Шаповал
Марія Валеріївна Белобородова

В редакції авторів

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19