

# СИЛАБУС КУРСУ «УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ»

2020/2021 н.р.



Ступінь вищої освіти - бакалавр  
Освітньо-професійна програма «Готельно-ресторанна справа»  
Галузь знань: 24 Сфера обслуговування  
Спеціальність: 241 Готельно-ресторанна справа  
Компонент освітньої програми – вибіркова дисципліна

Керівник курсу - к.е.н., в.о. завідувача кафедри готельно-ресторанної справи Муха Роксолана Андріївна

Контактна інформація – [rokso@ukr.net](mailto:rokso@ukr.net)

## АНОТАЦІЯ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Управління командами» спрямована на формування у студентів професійних навичок щодо розуміння особливостей створення ефективних команд підприємств готельно-ресторанного господарства, які б займалися вирішенням необхідних питань щодо управління підприємством та веденням необхідних проєктів, навичок самостійної роботи з додатковою літературою, здатності оцінювати конкретні ситуації, прагнення до набуття та збагачення знань, що і визначає її актуальність та роль.

Основними видами навчання є лекції, семінарські та індивідуальні заняття. Ці форми дають можливість у повному обсязі вивчити новий матеріал, закріпити його, розвивати практичні навички та діагностувати якість знань.

**Метою** вивчення дисципліни "Управління командами" є ознайомити студентів з основними механізмами формування та управління командами, підготувати творчо мислячих управлінців та керівників з навичками, знаннями та установками, необхідними для ефективного управління командою..

**Предметом** вивчення є вивчення та дослідження закономірностей формування ефективної команди готельно-ресторанного господарства.

Дисципліна орієнтується на формування інноваційних моделей розвитку командної роботи працівників сфери обслуговування та підприємств готельно-ресторанного господарства, загалом.

## СТРУКТУРА КУРСУ ТА ЗАВДАННЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Кількість годин (аудит./самост.)	Тема	Результати навчання	Форми контролю
16/30	<i>Змістовний модуль №1. Теоретичні аспекти створення команди в процесі прийняття господарських рішень</i>		
4/8	<b>Тема 1. Предмет та структура курсу «Управління командами». Особливості створення команди.</b>	Знати сутність терміну «команда», ознаки команди, етапи її створення: підготовка, створення робочих умов, формування і побудова команди, співпраці в роботі. Розуміти особливості розвитку команди та її еволюцію.	Питання, ситуації для аналізу

Кількість годин (аудит./самост.)	Тема	Результати навчання	Форми контролю
4/8	Тема 2. Планування діяльності команди.	Знати етапи планування діяльності команди. Вміти скласти довгострокового плану роботи команди для реалізації наміченої мети, здійснювати оперативне календарне планування. Вміти проводити контроль виконання роботи в команді та його форми. Вміти проводити ситуаційний аналіз проблем, знати його види та помилки.	Питання, практичні завдання
4/8	Тема 3. Організація роботи проектних команд.	Знати особливості організації роботи команди над проектом; категорії навиків членів команди проекту; основні характеристики команди проекту; варіанти формування команди проекту; вимоги до менеджерів проекту; основні типи розподілу функцій в команді	Питання, практичні завдання
4/6	Тема 4. Особливості мотивації команди.	Знати особливості мотивації проектних команд. Розуміти відмінності між матеріальною та нематеріальною мотивацією. Знати специфіку мотивації менеджера проекту та окремих членів команди.	Питання, практичні завдання/ <b>модульний контроль</b>
14/30	<b><i>Змістовний модуль №2. Організація роботи команд у процесі функціонування суб'єктів господарювання</i></b>		
3/8	Тема 5. Особливості управління персоналом команд.	Знати основні завдання процесу управління персоналом команди. Розуміти вимоги до менеджера з персоналу в команді проекту. Здійснювати аналіз проектної команди як специфічного людського ресурсу. Формувати стратегію формування команди проекту. Знати специфіку кадрового планування команди. Здійснювати аналіз залучення, відбору та оцінки персоналу проекту. Вміти виявляти джерела залучення персоналу. Використовувати методики оцінки персоналу для здійснення аналіз витрат і вигод, принесених заходами з оцінки.	Реферати-повідомлення, питання, тести, ситуації.
3/8	Тема 6. Оцінка ефективності і проблеми управління командами.	Розуміти ефективність роботи команди, сутність та основні підходи (цільовий, ресурсний, внутрішніх процесів). Знати загальні фактори, що впливають на ефективність роботи команди. Вміти виявляти причини неефективності роботи команд. Вміти застосовувати прийоми оптимізації роботи команд та здійснювати оцінку їх ефективності.	Питання, практичні завдання

Кількість годин (аудит./самост.)	Тема	Результати навчання	Форми контролю
4/8	<b>Тема 7. Організаційна культура команди.</b>	Розуміти сутність організаційної культури організації та команди: основоположні аспекти. Знати засоби підтримки організаційної культури в команді. Розуміти вплив організаційної культури на ефективність роботи компанії. Знати причини виникнення конфліктів у процесі роботи проектних команд. Знати форми поведінки в конфлікті та способи врегулювання конфліктів, вміти застосовувати їх на практиці. Знати етапи ведення переговорів. Вміти застосовувати стратегію і тактику ведення переговорів.	Питання, завдання, ситуації
4/6	<b>Тема 8. Механізми впливу і психологічні особистості ефективного керівника.</b>	Знати теоретичні підходи до вивчення особистості керівника. Дослідити особистісні характеристики керівника групи як фактор сприйняття його підлеглими. Знати здібності та навички ефективного керівника. Знати механізми впливу керівника команди: влада заснована на примусі, влада заснована на винагороді, експертна влада, еталонна влада.	Захист міні-проектів, питання, <b>модульний контроль</b>

## ПОЛІТИКА ПРОВЕДЕННЯ АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Для якісного засвоєння курсу необхідна систематична та усвідомлена робота студентів в усіх видах навчальної діяльності: лекції, семінарські та практичні заняття, консультації, самостійна робота як індивідуальна, так і під керівництвом викладача.

При проведенні аудиторних занять домінуючими є проблемні, індивідуально-диференційовані, особистісно-орієнтовані форми проведення занять та технології компетентісного навчання.

При проведенні практичних занять використовуються активні форми їх проведення: евристичні бесіди, дискусії, ділові ігри, ситуативні кейси, розв'язування практичних задач.

На лекціях у формі активної бесіди з елементами дискусії розглядаються основні теоретичні положення теми, які вимагають роз'яснення та уточнення з боку викладача. На лекціях вимагається активна участь студентів у обговоренні ключових положень теми, ведення стислого конспекту лекції.

Теоретичні знання, отримані студентами під час лекцій, обговорюються більш детально на практичних (семінарських) заняттях у формі міні-дискусій, представлення міні-проектів, заслуховування та аналізу тематичних доповідей та рефератів, а також шляхом розв'язування практичних задач.

В процесі практичного (семінарського) заняття студенти вчаться формулювати свою точку зору, логічно викладати матеріал, підбирати докази у підтвердження своїх думок, вчаться публічно виступати, володіти і правильно застосовувати розрахункові формули для розв'язування практичних задач.

Питання для обговорення, практичні та індивідуальні завдання для підготовки до семінарських та практичних занять, конкретні вимоги до окремих тем занять подані у відповідних методичних вказівках.

## ВИМОГИ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Основним завданням самостійної роботи студентів є набуття навичок самостійного опрацювання фахових інформаційних джерел та оволодіння практичними навичками застосування методів та прийомів управління командами у сфері готельно-ресторанного обслуговування.

Самостійна робота студентів організовується шляхом видачі індивідуального переліку питань і практичних завдань з кожної теми, які не виносяться на аудиторне опрацювання. Крім того, по деяких темах передбачається написання рефератів, міні-проектів. Обсяг самостійної роботи визначається кількістю годин, передбачених робочою програмою.

## ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ ТА АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Оцінювання здійснюється за 100-бальною шкалою відповідно до **Положення про оцінювання навчальних досягнень студентів за кредитно-модульною системою.**

Оцінювання знань студентів з навчальної дисципліни здійснюється шляхом проведення контрольних заходів, які включають:

- *поточний контроль,*
- *модульний контроль,*
- *виконання індивідуального навчально-дослідного завдання.*

**Поточний контроль** здійснюється під час проведення практичних і семінарських занять і має на меті перевірку знань студентів з окремих тем та рівня їх підготовленості до виконання конкретної роботи.

Ключовими формами та методами демонстрації студентами результатів навчання при поточному контролі є:

- робота в малих групах спільне опрацювання групою студентів окремих проблемних питань з наступною демонстрацією результатів та засвоєння навчального матеріалу;
- презентація - виступи перед аудиторією для висвітлення окремих питань, індивідуальних завдань, реферативних досліджень, захист міні-проектів тощо;

- дискусія - обґрунтування власної позиції у вирішенні проблемних питань;
- кейс-метод - аналіз конкретних ситуацій, що дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності.

**Модульний контроль** проводиться з метою оцінки результатів навчання після закінчення логічно завершеної частини лекційних та практично-семінарських занять з певного змістового модуля.

Основною формою модульного контролю є завдання, які включають як і перевірку теоретичних положень курсу, так і розв'язування практичних завдань.

**Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)** студенти виконують самостійно під керівництвом викладача. Як правило, індивідуальні завдання виконуються окремо кожним студентом.

ІНДЗ є видом поза аудиторної індивідуальної роботи студента навчального, навчально-дослідницького характеру, яке використовується в процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни і завершується оцінюванням. Це завершена теоретична або практична робота в межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, вмінь і навичок, отриманих у процесі лекційних, семінарських занять, охоплює тему, декілька тем або зміст навчальної дисципліни в цілому.

**Таблиця розподілу балів за підсумковими контрольними заходами та відповідними ваговими коефіцієнтами**

	<b>Модуль 1 (поточне опитування)</b>	<b>Модуль 2 (підс. мод. контроль)</b>	<b>Модуль 3 (ІНДЗ)</b>	<b>Підсумкова оцінка</b>
Вагові коефіцієнти, %	70	20	10	100
Розрахунок оцінки в балах	80	85	90	82

**Приклад розрахунку підсумкової оцінки в балах:**

$$O = 80 * 0,7 + 85 * 0,2 + 90 * 0,1 + 80 * 0,3 = 82$$

Студенти як відповідальні учасники освітнього процесу дотримуються норм академічної доброчесності, усвідомлюють наслідки її порушення, що визначаються **Положенням про академічну доброчесність у Галицькому коледжі імені В'ячеслава Чорновола**.

Письмові роботи, презентації перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 25%.

Списування під час контрольних заходів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів).

**ПОЛІТИКА ЩОДО ВІДВІДУВАННЯ, ДЕДЛАЙНІВ ТА ПЕРЕСКЛАДАННЯ**

Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, відрядження, участь у науково-дослідницьких заходах, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу. Пропущені заняття та незадовільні оцінки (поточний контроль, ПМК) повинні бути відпрацьовані згідно графіку консультацій викладача.

ІНДЗ, ПМК, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (до 10 балів).

До початку сесії студенти повинні виконати усі підсумкові контрольні заходи і отримати по кожному з Модулів 1, 2 3 не менше 60 балів.

Перескладання незадовільних оцінок здійснюється відповідно до **Положення про порядок ліквідації академічних заборгованостей у Галицькому коледжі імені В'ячеслава Чорновола.**

## ЛІТЕРАТУРНІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА КУРСУ

### ОСНОВНА:

1. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды: учеб. пособие для вузов. М.: Финансы и статистика, 2003. 544 с.
2. Багрецов С.А., Оганян К.М., Львов В.М., Наумов В.В. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. СПб.: Издательство «Лань», 2000. 640 с.
3. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Аксенова Е.А. Управление персоналом: Учеб. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 554 с.
4. Балабанова Л. В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. Посібник. К.: Знання, 2011. 236 с.
5. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навч. посібник для вищ. навч. закл. 2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2009. 500 с.
6. Галкина Т. Социология управления: от группы к команде. М, 2001. 224 с. URL: <http://bibliotekar.ru/upravlenie-5/index.htm>
7. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: Навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2006. 408 с.
8. Корниенко В.И. Команда: Формирование, управление, эффективность: Учебн. Пособие. Пермь: Зап. Урал. Ин-т экономики и права, 2000. 272 с.
9. Крамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. Київ: ЦУЛ, 2003. 272 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К.: КНЕУ, 2003. 367 с.
11. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
12. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Знання, 2008. 435 с.
13. Полухина Э. Подбор и адаптация персонала: 10 простых правил. *Кадровик*. 2012. № 9. С. 104-107.
14. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. Посібник. К.: КНЕУ, 2002. 351 с.
15. Свидрук І. І. Креативний менеджмент: навч. посібник для вищ. навч. закл. Вищ. навч. закл. у кооперації "Полтав. ун-т економ. і торгівлі", Львів. комерц. акад. К.: Центр учбової літератури, 2012. 223 с.
16. Ситник Н. І. Управління персоналом: навч. посібник для вищ. навч. закл. К.: "ІНККОС", 2009. 471 с.
17. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
18. Темплар Р. Правила менеджмента. Как ведут себя успешные руководители; пер с англ. С. Шарпай. 2-е изд. М.: Альпина Паблишерз, 2011. 228 с.
19. Lewis R. Teamworking. URL: [http://www.ralphlewis.co.uk/Teamwork\\_files/Team%20Management.pdf](http://www.ralphlewis.co.uk/Teamwork_files/Team%20Management.pdf)
20. Managing teams for high performance. URL: <http://www.beingabetterleader.com/docs/managing%20teams%20for%20high%20performance-%20hbr.pdf?LanguageID=EN-US>
21. Managing your team. URL: [http://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780131870369/samplechapter/013187036X\\_Sample.pdf](http://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780131870369/samplechapter/013187036X_Sample.pdf)
22. Mealiea L. Baltazar R. A strategic guide for building effective teams . URL: [http://www.psykol.org/nos/images/0/0c/Building\\_effective\\_teams.pdf](http://www.psykol.org/nos/images/0/0c/Building_effective_teams.pdf)

23. Ringer T. Martin Team performance management. URL: [http://www.groupinstitute.com/useruploads/files/leadership\\_for\\_collective\\_thinking\\_in\\_the\\_work\\_place\\_reprint.pdf](http://www.groupinstitute.com/useruploads/files/leadership_for_collective_thinking_in_the_work_place_reprint.pdf)
24. Top management team diversity, group process, and strategic consensus. URL: [http://web.cgu.edu/faculty/pearcec/TMT\\_diversity.pdf](http://web.cgu.edu/faculty/pearcec/TMT_diversity.pdf)

#### ДОДАТКОВА:

1. Асул А. М. Основні напрями підвищення якості та ефективності розробки і прийняття управлінських рішень у підприємницьких структурах. *Економіка України*. 2012. № 11. с. 29-37.
2. Гулимова А. Бизнес-тренинг: границы применения. *Управление персоналом*. 2007. № 6. С. 50-56.
3. Гуляев А., Черепин А. Основные принципы и опыт оценки деятельности высшего менеджмента. *Управление персоналом*. 2006. № 4. С. 20-22.
4. Гутгарц Р., Авсеев В. Подход к автоматизации управления персоналом через «профиль должности». *Кадровик*. 2006. №2. С. 47-52.
5. Дагаева А. Директор на связи. *Кадровик*. 2006. № 6. С. 51-53.
6. Данилкина С. Сингапурские страницы в истории профессии. *Справочник по управлению персоналом*. 2006. №8. С. 118-123.
7. Єлісеєва О.К., Третьяк О.О., Узунов В.В. Методи та моделі в управлінні персоналом: Монографія Під ред. д.е.н., проф. В.М. Узунова, к.т.н. О.К. Єлісеєвої. Дніпропетровськ: «ІМА-прес», 2006. 188 с.
8. Крецул Р. Мотивация сотрудников при росте компании. *Кадровик*. 2006. № 1. С. 69-72.
9. Криклій А.С. Фінансування професійного навчання персоналу. *Фінанси України*. 2005. №6. С. 113-118.
10. Круть Н. Цена ошибочной оценки. *Справочник по управлению персоналом*. 2006. № 4. С. 118-124.
11. Крылов Б. Процесс управления результативностью деятельностью сотрудника (из опыта работы в американских корпорациях). *Управление человеческим потенциалом*. 2006. №3. URL: <http://grebennikon.ru/cat-205-2-3.html>.
12. Крылова А. «Конфликтное» увольнение: правила взаимодействия руководителя компании с увольняемым сотрудником. *Управление человеческим потенциалом*. 2006. № 1. URL: <http://grebennikon.ru/cat-214-1-3.html>
13. Рогожина А. Нестандартные пути поиска персонала. *Кадровик*. 2012. № 7. С. 101-105.



## СХЕМА ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

	1 тиждень	2 тиждень	3 тиждень	4 тиждень	5 тиждень	6 тиждень	7 тиждень	8 тиждень	9 тиждень	10 тиждень	11 тиждень	12 тиждень	13 тиждень	14 тиждень
<b>Лекц.</b>	Л1		Л2	Л3		Л4		Л5	Л6	Л7	Л8		Л9	Л10
<b>Сем.-практ. зан.</b>		С1	С2		С3		С4	С5	С6	С7		С8	С9	С10
<b>Контр. знань</b>	ПО	ПО	ПО	ПО	ПО	ПО МК1	ПО	ПО	ПО	ПО	ПО	ПО	МК12 ІНДЗ	ПО Залік

Л1 – лекційне заняття по темі 1

С1 – семінарсько-практичне заняття по темі 1

ПО – поточне опитування

ІНДЗ – індивідуальне навчально-дослідне завдання