

Zarządzanie kadrami w turystyce - opis przedmiotu

Informacje ogólne

Nazwa przedmiotu	Zarządzanie kadrami w turystyce
Kod przedmiotu	04.4-WZS-TiRP-ZKT
Wydział	Wydział Nauk Biologicznych
Kierunek	Turystyka i rekreacja
Profil	praktyczny
Rodzaj studiów	pierwszego stopnia z tyt. licencjata
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2022/2023

Informacje o przedmiocie

Semestr	5
Liczba punktów ECTS do zdobycia	4
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	dr inż. Barbara Jurkowska

Formy zajęć

Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Wykład	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę
Ćwiczenia	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę
Warsztaty	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Opanowanie wiedzy i nabycie umiejętności z zakresu procesu zarządzania kadrami w turystyce, znaczenia jego instrumentów w działalności przedsiębiorstw turystycznych w tym m.in. rekrutacji i selekcji pracowników, szkoleń, motywowania i oceniania pracowników, identyfikowania i zaspokajania ich potrzeb zawodowych.

Wymagania wstępne

Znajomość ekonomii, podstaw prawa, zarządzania.

Zakres tematyczny

Wykłady:

1. Teoretyczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w turystyce. Wpływ zarządzania zasobami ludzkimi na wyniki organizacji.
2. Turystyka jako sektor gospodarki.
3. Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi w turystyce międzynarodowej (ekonomiczne, prawne, demograficzne, społeczno-kulturowe).
4. Przygotowanie procesu rekrutacji w przedsiębiorstwach turystycznych.
5. Metody rekrutacji personelu. Selekcja. Etapy selekcji.
6. Rozmowa kwalifikacyjna.
7. Testy psychologiczne.
8. Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne.
9. Assessment Center.
10. Motywowanie kadry pracowniczej.
11. Rola szkoleń w rozwoju zawodowym pracowników przedsiębiorstw turystycznych.
12. Ocenianie pracowników (funkcje systemu ocen, metody oceny pracowników, błędy przy ocenianiu pracowników, przykłady kwestionariuszy oceny pracowników).

Ćwiczenia i laboratorium

1. Sporządzanie opisów stanowisk pracy.
2. Profil kompetencji pracownika turystyki.
3. Ustalanie potrzeb personalnych przedsiębiorstwa turystycznego.
4. Badanie przydatności kandydatów do pracy w przedsiębiorstwie turystycznym.
5. Procedura zwalniania pracowników. Program zwolnień monitorowanych.
6. Konstruowanie kwestionariuszy ocen pracowniczych w przedsiębiorstwie turystycznym.
7. Budowa i doskonalenie systemu wynagradzania. Rozwój zasobów ludzkich: wynagrodzenia (funkcje systemu wynagrodzeń, rodzaje wynagrodzeń).
8. Planowanie ścieżek kariery zawodowej w przedsiębiorstwie turystycznym.

Metody kształcenia

Wykład – w zależności od omawianego problemu - metody konwencjonalne lub problemowe, materiały audiowizualne.

Ćwiczenia - dyskusja, pokaz, prezentacja, realizacja jednego zadania grupowego w formie prezentacji.

Warsztaty - przygotowanie projektu.

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student zna metody i narzędzia oraz techniki pozyskiwania informacji pozwalające opisywać problematykę z zakresu zarządzania kadrami w turystyce	K_W04 K_W05 K_U11	- dyskusja - kolokwium - przygotowanie projektu	- Ćwiczenia - Warsztaty
Student zna podstawową terminologię z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi , rozumie jej źródła oraz zastosowania w obrębie zbliżonych dyscyplin naukowych.	K_W01	- aktywność w trakcie zajęć - egzamin - ustny, opisowy, testowy i inne - kolokwium	- Wykład - Ćwiczenia - Warsztaty
Student docenia konieczność stosowania systemu motywacyjnego jako czynnika integrującego społeczność przedsiębiorstwa turystycznego	K_W04 K_U07 K_U18 K_K09	- aktywność w trakcie zajęć - referat	Ćwiczenia
Student analizuje proponowane rozwiązania konkretnych problemów pracowniczych i proponuje w tym zakresie odpowiednie rozstrzygnięcia.	K_U07 K_U15 K_U18 K_K04	- bieżąca kontrola na zajęciach - dyskusja	Warsztaty

Warunki zaliczenia

Ocena końcowa z przedmiotu jest pochodną oceny z egzaminu (50%), oceny z ćwiczeń (25%) i oceny z warsztatów (25%).

Literatura podstawowa

- Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Bąk – Grabowska D., Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2016.
- Borodako K., Foresight w turystyce: bariery wykorzystania i rozwoju, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Król H., Ludwiczynski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Podręcznik. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2011.
- Seweryn R., Klimek K., Niemczyk A., Przedstawiciele pokolenia Z jako uczestnicy ruchu turystycznego: potrzeby - motywacje – zachowania, Difin, Warszawa 2019.
- Tokarz A., Zarządzanie zasobami ludzkimi w sektorze turystycznym, Wyd. Difin, Warszawa 2008.

Literatura uzupełniająca

- Nickson D., Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries, Taylor&Francis Ltd., United Kingdom 2006.
- Pawlak Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, Wyd. Poltext, Warszawa 2011.
- Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2007.
- Puczkowski G., Determinanty zarządzania kadrami w usługach hotelarskich, Wyd. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2005.
- Ścibiorek Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Difin, Warszawa 2010.

Uwagi

Literatura zostanie uaktualniona w roku rozpoczęcia zajęć.

Zmodyfikowane przez dr Agnieszka Gandecka (ostatnia modyfikacja: 22-02-2023 21:26)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ