| **Студијски програм: МAС Туризам** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Назив предмета:** Управљање односима међу запосленима у туризму | | | | |
| **Наставник/наставници:** [Милена Недељковић Кнежевић](../../Standard%209/Tabela%209.1a%20-%20Knjiga%20nastavnika/Milena%20Nedeljkovic%20Knezevic.docx) | | | | |
| **Статус предмета:** изборни (T) | | | | |
| **Број ЕСПБ:**6 | | | | |
| **Услов:** нема | | | | |
| **Циљ предмета**  Основни циљ је стицање знања о управљању односима са запосленима, као и запослених са организацијом кроз упознавање са различитим активностима које предузимају надређени (менаџмент) како би развили здрав однос међу запосленима и извукли најбоље из сваког члана тима, инспирисани јаком организационом идентификацијом. | | | | |
| **Исход предмета**  На овом курсу студенти ће научити о људском понашању у различитим организационим контекстима. Добиће сазнања о различитим факторима који утичу на понашање и успех на радном месту са фокусом на интеракцију људи и организације. Након завршеног курса студенти ће моћи да увиде значај комуникације и моћи ће да примене адекватне технике комуницирања са различитим појединцима. Студенти ће стећи потребна знања како да успешно управљају односима са појединцима из истог или различитих тимова. Препознају и адекватно одговоре на стрес. Разумеју значај емоционалне интелигенције у међуљудским релацијама и примене технике за повећање нивоа емоционалне интелигенције. Студенти ће се оспособити да обављају процену импликација ЕОР (односа запослених и организације) на мотивацију, етичко понашање, задовољство послом и како побољшати организационе резултате. | | | | |
| **Садржајпредмета**  *Теоријска настава*  Значај менаџмента односа међу запосленима у туризму; Разматрање различитих улога запослених у туристичкој организацији; Друштвено одговорно пословање и етичка клима у туристичкој организацији; Организациона комуникација и разрешавање конфликата међу запосленима; Утицај културних вредности на организациону климу у туристичком сектору; Личност и односи запослених у организацији; Утицај емоционалне интелигенције и емоционалног рада на релације са надређенима и међу запосленима; Позитивни и негативни аспекти односа запослени-организација у туристичком сектору; Стрес менаџмент међу запосленима у туристичком сектору; Мотивација и задовољство послом и међуљудски односи у туристичком сектору; Фактори остајања, апсентизма и напуштања организације код запослених у туристичком сектору; Фактори пословног успеха и њихова перцепција од стране запослених у туристичком сектору.  *Практична настава*  Кроз одабране примере из праксе, обрађују се теме са теоријске наставе те се осмишљавају адекватне методе управљања односа запослених и организације. | | | | |
| **Основна литература**  Хаџић, О., Недељковић, М. (2011). *Организационо понашање у сервисном сектору*. Природно-математички факултет, Нови Сад.  **Додатна литература**  Goleman, D. (2020). *Emocionalna inteligencija.* Beograd: Geopoetika izdavaštvo ISBN 978-86-6145-346-5.  Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press. | | | | |
| **Број часова  активне наставе: 6** | **Теоријска настава:** 3 | | **Практична настава:** 2+1+0 | |
| **Методе извођења наставе**  Настава овог предмета се реализује кроз предавања и часове практичног рада с мањим групама студената где се подстиче дискусија на одређене теме. | | | | |
| **Оцена знања (максимални број поена 100)** | | | | |
| **Предиспитне обавезе** | поена | **Завршни испит** | | Поена |
| активност у токупредавања | **5** | **Писмени испит** | | **/** |
| активности у токувежби / практичнанастава | **5** | **Усмени испит** | | **45** |
| колоквијум-и | **40** | *..........* | |  |
| семинар-и | **5** |  | |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Управљање односима међу запосленима у туризму  Изборни | * Навести модул на коме се планира извођење наставе. * Када се препоручује већи број извора литературе (6), треба издвојити основну и допунску литературу. * Када је то објективно могуће, треба препоручити изворе новијег датума (2006, 2009, 2011., 2012., 2013). |