

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ФАКУЛТЕТ „УПРАВЛЕНИЕ“
КАТЕДРА „ИКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТУРИЗМА“

Приета от ФС (протокол №9/05.03.2020 г.)

Приета от КС (протокол №7/18.02.2020 г.)

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:

(Проф. д-р Стоян Маринов)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ТУРИЗМА”;

ЗА СПЕЦ: „Туризъм“; ОКС „бакалавър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4; СЕМЕСТЪР: 8;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 150 ч.; в т.ч. аудиторна 60 ч.

КРЕДИТИ: 5

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО(часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	90	-

Изготвили програмата:

1.
(гл. ас. д-р Мария Велева)

2.
(Проф. д-р Таня Дъбева)

Ръководител катедра:
„Икономика и организация на туризма“ (Проф. д-р Таня Дъбева)

I. АНОТАЦИЯ

Учебната дисциплина “Управление на човешките ресурси в туризма” има за цел да запознае студентите с основните дейности на управлението на хора в туристическите организации.

Очакваните резултати от обучението по „Управление на човешките ресурси в туризма” са: знания по: основни ключови понятия; теоретични аспекти на системата за управление на човешките ресурси; усвояване на практически умения за управление на човешките ресурси в туризма.

Знанията и уменията, усвоени от обучението по „Управление на човешките ресурси в туризма” могат да се прилагат като пакет управленски практики за човешките ресурси в туристическите организации.

Способност за разширяване на знанията и формиране на нови умения: „Управление на човешките ресурси в туризма” съдейства за по-доброто разбиране на бизнес-средата и адаптиране на управленските практики за човешките ресурси към нея, както и за придобиване на нови умения за разработване на политики и стратегии за човешките ресурси на микро и макро равнище.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема 1. Организацията и хората		3	3	
1.1	Природата на туристическата организация от управленска гледна точка			
1.2	Работно поведение: причини за различия в работното поведение			
1.3	Поведение на работна група и поведение на работен екип			
Тема 2: Еволюция на управлението на хора		3	3	
2.1	Теорията за управлението на хора: историческо развитие			
2.2	Управление на персонала и управление на човешки ресурси			
Тема 3: Планиране на човешките ресурси (ЧР)		3	3	
3.1	Същност на планирането на ЧР			
3.2	Планиране на потребностите от ЧР			
3.3	Етапи на планирането на ЧР			
Тема 4: Анализ и проектиране на длъжностите		3	3	
4.1	Етапи на анализа на длъжностите. Длъжностни характеристики			
4.2	Същност и етапи на проектирането на длъжностите			
4.3	Методи за проектиране на длъжностите			
Тема 5: Набор, подбор и назначаване на човешки ресурси в туристическите организации		3	3	
5.1	Същност и цели на набора и подбора			
5.2	Привличане на подходящи кандидати и подбиране			
5.3	Техники за оценяване на кандидатите; вземане на решение			
Тема 6: Осигуряване на равни права и възможности в туристическите организации		3	3	
6.1	Същност и видове дискриминация на работното място			
6.2	Политика за защита на равните възможности			
6.3	Позитивна дискриминация			

Тема 7: . Оценка и възнаграждение на труда в туристическите организации		3	3	
7.1	Същност и елементи на работната заплата			
7.2	Тежест на труда, обхват на контрол и отговорност			
7.3	Критерии за оценка на изпълнението и методи за оценяване			
Тема 8: Лидерството, мотивацията и работата в екип като инструменти за управление на ЧР		3	3	
8.1	Лидерство			
8.2	Мотивация			
8.3	Работа в екип			
Тема 9: Обучение и развитие на ЧР в туристическите организации		3	3	
9.1	Същност и етапи. Определяне на нуждите от обучение			
9.2	Планиране и организиране на програми за обучение			
9.3	Оценка на ефективността на обучението			
Тема 10: Безопасни условия на труд и трудови взаимоотношения в туристическите организации		3	3	
10.1	Условия на труд и осигуряване на безопасни условия на труд			
10.2	Колективни преговори и колективни трудови договори			
Общо:		30	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

No. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Казуси	4	40
Общо за семестриален контрол:		4	40
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	50
Общо за сесиен контрол:		1	50
Общо за всички форми на контрол:		5	90

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Шопов, Д. и др. (2002) Наръчник по управление на човешките ресурси, София, ИК "Труд и право".
2. Бояджиев и колектив (2004) Мениджмънт на човешките ресурси, София.
3. Лейзиър, Ед., Майкъл Гибс (2009) Икономика на персонала, „Класика и стил”, София.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Хофстеде, Х. (2001) Култури и организации: софтуер на ума, издателство „Класика и стил”, София.

2. Гратън, Л. (2002) Жизнена стратегия: как да поставите хората в центъра на корпоративната стратегия, „Класика и стил”, София.
3. Босиди, Л., Рам Чарън (2002) Изпълнението: новата теория за управление на организацията, „Класика и стил”, София.
4. Хемпдън – Търнър, Ч., А. Тромпенаар (1993) Седемте култури на капитализма, ИК „ТедИна“, Варна, 1993.
5. Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management. Kogan page 2011.