

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

---

Приета от ФС (протокол № 12/29.04.2024 г.)

**УТВЪРЖДАВАМ:**

Приета от КС (протокол № 8/16.04.2024 г.)

**Декан:**

(доц. д-р Добрин Добрев)

**У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А**

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ТУРИЗМА“

ЗА СПЕЦ: „Туризм“; ОКС „бакалавър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4

СЕМЕСТЪР: 8

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 150 ч.; в т.ч. аудиторна 12 ч.

КРЕДИТИ: 5

РАБОТЕН ЕЗИК: български

**РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН**

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	12
В т.ч.:	
• ЛЕКЦИИ	6
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	6
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	138

Изготвили програмата:

1. ....  
(гл. ас. д-р Красимира Янчева)
2. ....  
(доц. д-р Георгина Луканова)

Ръководител катедра: .....  
„Икономика и организация на туризма“ (доц. д-р Георгина Луканова)

## **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.

За да изучават дисциплината, студентите трябва да имат изградени знания по теория на управлението, икономическа психология, както и социална психология в туризма.

Очакваните резултати от обучението по „Управление на човешките ресурси в туризма” са: познаване на 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, на различни управленски нива.

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 управление на човешките ресурси на микро- и макро равнище.

Ключовите компетентности, които студентите ще прилагат след завършване на курса на обучение по „Управление на човешките ресурси в туризма” са: личностна компетентност; гражданска компетентност; предприемаческа компетентност.

## **II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ**

<b>№. по ред</b>	<b>НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ</b>
<b>1.</b>	<b>Тема първа. Същност на управлението на човешки ресурси</b>
1.1.	Дефиниране на управлението на човешките ресурси
1.2.	Основни различия между управление на персонала и управление на човешките ресурси
1.3.	Фактори, оказващи влияние върху управлението на човешките ресурси
1.4.	Развитие на схващанията за човека в трудовия процес и неговото управление
<b>2.</b>	<b>Тема втора. Система за управление на човешките ресурси в туристическите организации</b>
2.1.	Структурна и организационна характеристика на системата за управлението на човешките ресурси
2.2.	Същност и място на управлението на персонала и управлението на човешките ресурси в организацията
2.3.	Основни функции на управление на персонала и управление на човешките ресурси в организацията
<b>3.</b>	<b>Тема трета. Планиране на човешките ресурси</b>
3.1.	Същност на планирането на човешките ресурси
3.2.	Особености на планирането на човешките ресурси
3.3.	Планиране на потребностите от човешките ресурси: етапи и прогнозиране
3.4.	Връзки на планирането на човешките ресурси с организационните цели и планове
<b>4.</b>	<b>Тема четвърта. Анализ и проектиране на длъжностите</b>

4.1.	Същност на анализа и проектирането на длъжностите
4.2.	Етапи на проектирането на длъжностите
4.3.	Длъжностна характеристика
4.4.	Методи за проектиране на длъжностите
<b>5.</b>	<b>Тема пета. Набор и подбор на човешките ресурси, назначаване и освобождаване на персонала</b>
5.1	Същност на набора и подбора на човешките ресурси
5.2.	Методи и етапи на набора и подбора на човешките ресурси
5.3.	Привличане на подходящи кандидати и пресяване
5.4.	Техники за оценяване на кандидатите. Вземане на решение
5.5.	Назначаване и освобождаване на работници и служители
<b>6.</b>	<b>Тема шеста. Възнаграждение на човешките ресурси</b>
6.1.	Същност на работната заплата
6.2.	Елементи на паричната работна заплата
6.3.	Фактори, определящи работната заплата
6.4.	Основни ограничения при определяне на работната заплата в организацията
<b>7.</b>	<b>Тема седма. Оценяване на човешките ресурси</b>
7.1.	Същност и цели на оценката на изпълнението на служителите
7.2.	Етапи на оценяване
7.3.	Видове оценки
7.4.	Техники за оценка
<b>8.</b>	<b>Тема осма. Въвеждане на нови служители</b>
8.1.	Същност на процеса на въвеждане на човешките ресурси
8.2.	Цели на въвеждането на човешките ресурси
8.3.	Въвеждащи програми за нови служители
<b>9.</b>	<b>Тема девет. Обучение и развитие на човешките ресурси</b>
9.1.	Същност и етапи на обучението на човешките ресурси
9.2.	Резултати от обучението на човешките ресурси
9.3.	Проектиране и организиране на програми за обучение
<b>10.</b>	<b>Тема десета. Здравословни и безопасни условия на труд в туристическите организации</b>
10.1	Условия на труд. Осигуряване на безопасни условия на труд
10.2.	Нормативна уредба и институции
10.3.	Планиране, разработване и внедряване на мерки във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в туристическите организации

### **III. МЕТОДИ НА ПОДГОТОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ<sup>1</sup>**

*Подготовката и провеждането на обучението по дисциплината „Управление на човешките ресурси в туризма“, в дистанционна форма, се осъществява чрез учебни ресурси и учебни дейности както следва:*

<sup>1</sup> Методите за подготовка и провеждане на обучение се представят в съответствие с утвърдената Инструкция за разработване на учебна програма за дисциплина в дистанционна форма на обучение на Икономически университет – Варна.

- лекционни теми в съответствие с учебната програма по дисциплината, достъпни чрез платформата за електронно и дистанционно обучение на ИУ – Варна;
- упражнения към съответната тема, достъпни чрез платформата за електронно и дистанционно обучение на ИУ – Варна;
- решаване на казуси и ситуационни задачи чрез платформата за електронно и дистанционно обучение на ИУ – Варна.

#### **IV. ФОРМИ НА КОНТРОЛ**

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА <sup>2</sup>	Брой	ИАЗ ч.
<b>1.</b>	<b>Семестриално оценяване</b>		
1.1.	Ситуационни задачи и казуси	5	40
	<b>Общо за семестриалното оценяване:</b>	<b>5</b>	<b>40</b>
<b>2.</b>	<b>Сесийно оценяване</b>		
2.1.	Изпит	1	98
	<b>Общо за сесийното оценяване:</b>	<b>1</b>	<b>98</b>
	<b>Общо за всички форми на контрол:</b>	<b>6</b>	<b>138</b>

#### **V. ЛИТЕРАТУРА**

##### **ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:**

1. Електронни учебни материали по дисциплината „Управление на човешките ресурси в туризма“, качени в платформата за електронно и дистанционно обучение на ИУ – Варна.

##### **ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:**

1. Атанасова, М. Мениджмънт на човешките ресурси – теория и практика. София: Авангард прима, 2015.

2. Велева, М., Длъжностните характеристики като медиатор между организацията и служителите при извършване на промени в туристическите фирми. Сборник доклади от 4-та международна конференция „Украйна-България-Европейски съюз: съвременно състояние и перспективи“, 2015, стр. 53-57.

3. Велева, М., Възможности за преодоляване на някои негативни тенденции при управлението на човешките ресурси в българските туристически фирми. Изд. Научно списание на УНСС „Инфраструктура и комуникации“, том 10, октомври, 2015, стр. 125-129.

<sup>2</sup> При дисциплини, които завършват с текуща оценка се попълва само т. 1 Семестриално оценяване, съгласно чл.21, ал. 2 от Правилника за оценяване на знанията, уменията и компетентностите на студентите в Икономически университет – Варна.

4. Велева, М., Модерните технологии в съвременното управление на човешките ресурси в туризма: възможности и перспективи. Юбилейна международна научна конференция „Туризмът в епохата на трансформация“.Изд. „Наука и икономика“ ИУ-Варна, 2015, стр. 774-782.
5. Ведър, О. Управление на човешките ресурси. София: „Св. Климент Охридски“, 2014.
6. Илиев, Й., К. Димитров. Управление на човешките ресурси. София: ИК-УНСС, 2021.
7. Стефанов, Л., Мирослава Пейчева. Управление на човешките ресурси. София: ИК-УНСС, 2018.
8. Стефанов, Л. Системи за възнаграждение. София: Тракия М, 2015.
9. Arvinen-Muondo, R., S. Perkins, Organizational Behaviour: People, Process, Work and Human Resource Management. Kogan Page, 2013.
10. Dessler, G. Human Resources Management, Pearson Education, 2016.
11. Harris, M., Handbook of Research in International Human Resource Management. LEA, 2012.
12. Hoque, K., Human Resource Management in Hospitality Industry, Routledge, 2013.
13. Price, A., Human Resource Management: Fourth Edition. SOUTH-WESTERN CENGAGE Learning, 2011.
14. Raymond J. Stone, Anne Cox, Mihajla Gavin, Joseph Carpini. Human Resources Management. John Wiley & Sons, 2023

#### **НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ:**

[Закон за здравословни и безопасни условия на труд](#)

[Кодекс на труда](#)

[Главна инспекция по труда/ ЗАКОНИ](#)

[Главна инспекция по труда/ НАРЕДБИ](#)

[Главна инспекция по труда/ ПРАВИЛНИЦИ](#)

[Главна инспекция по труда/ ПОСТАНОВЛЕНИЯ](#)

[Министерство на труда и социалната политика/ КОДЕКСИ И ЗАКОНИ](#)

[Министерство на труда и социалната политика/ НАРЕДБИ](#)