

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ФАКУЛЬТЕТ „УПРАВЛЕНИЕ“
КАТЕДРА „ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТУРИЗМА“

Принята на зас. ФС (Прот. №9/05.03.2020 г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Принята на зас. Кафедры (Прот. №7/18.02.2020 г.)

Декан:

(Проф. д-р Стоян Маринов)

У Ч Е Б Н А Я П Р О Г Р А М М А

ПО ДИСЦИПЛИНЕ: “УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ В ТУРИЗМЕ”;

ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ: „Международный туризм“; ОКС „бакалавр“

КУРС ОБУЧЕНИЯ: 4 ; СЕМЕСТР: 8;

ОБЩАЯ СТУДЕНЧЕСКАЯ НАГРУЗКА: 150 ч.; в т.ч. аудиторная 60ч.

ЗАЧЕТНЫЕ ЕДИНИЦЫ (КРЕДИТЫ): 5

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ ЗАНЯТИЙ СОГЛАСНО УЧЕБНОМУ ПЛАНУ

<i>ВИД УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</i>	<i>ВСЕГО ЧАСОВ</i>	<i>НЕДЕЛЬНАЯ НАГРУЗКА (часы)</i>
АУДИТОРНАЯ ЗАНЯТОСТЬ:		
т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарские занятия/ лабораторные упражнения)	30	2
ВНЕАУДИТОРНАЯ ЗАНЯТОСТЬ	90	-

Подготовили программу:

1.
(гл.ас.д-р Мария Велева)

2.
(Проф.д-р Таня Дъбева)

Заведующий кафедрой:
„Экономика и организация туризма“ (Проф.д-р Таня Дъбева)

I. АННОТАЦИЯ

Успешный туристический бизнес является результатом управления, в том числе и управления человеческими ресурсами. Учебная дисциплина „Управление человеческими ресурсами” предназначена научить студентов, как может это произойти.

Ожидаемые результаты обучения по „Управлению человеческими ресурсами” это: знания основных ключевых понятий в сфере управления человеческими ресурсами, понимание современных управленческих практик в сфере человеческих ресурсов в туризме и усвоение некоторых ключевых умений набора и подбора новых работников, дизайн должностей и должностные характеристики, интервью с целью оценки выполнения работы.

Знания и умения, усвоенные в процессе обучения по „Управлению человеческими ресурсами в туризме” можно применять как пакет управленческих практик в области человеческих ресурсов в туристической компании.

Дисциплина развивает способность расширения знаний и формирования новых умений. „Управление человеческими ресурсами в туризме” способствует лучшему пониманию бизнес-среды и адаптации управленческих практик человеческих ресурсов к ней, как и приобретению новых умений для разработки политик и стратегий относительно человеческих ресурсов на микро- и макроуровне.

II. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

№. по порядку	НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМ И ПОДТЕМ	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема 1: Организация и люди		3	3	
1.1	Природа туристической организации с точки зрения управления.			
1.2	Рабочее поведение. Различия между людьми на работе. Причины различий.			
1.3	Поведение группы людей на работе. Поведение команды людей на работе			
Тема 2: Эволюция управления людьми		3	3	
2.1	Теория управления людьми: историческое развитие			
2.2	Управление персоналом и управление человеческими ресурсами			
Тема 3: Планирование человеческими ресурсами(ЧР)		3	3	
3.1	Планирование потребностей ЧР			
3.2	Этапы планирование ЧР			
Тема 4: Анализ и проектирование должностей		3	3	
4.1	Этапы анализа должностей. Должностные характеристики.			
4.2	Сущность и этапы проектирование должностей			
4.3	Методы проектирование должностей.			
Тема 5: Подбор и отбор ЧР		3	3	
5.1	Сущность и этапы набора и отбора ЧР			
5.2	Привлечение подходящих кандидатов на работе			
5.3	Методы и процедуры оценки кандидатов; решение о найме			
Тема 6: Обеспечению равных прав и равных возможностей		3	3	
6.1	Сущность и виды дискриминции на рабочем месте			
6.2	Политика защиты равных возможностей			
6.3	Позитивная дискриминация			

Тема 7: Формирование системы вознаграждений в туристических организациях		3	3	
7.1	Сущность и элементы рабочей оплате			
7.2	Ограничения формирования рабочей оплате			
7.3	Тяжесть труда, охват трудовых обязанностей и трудовые условия в рабочей оплате			
Тема 8: Оценка трудовой деятельности в туристических организациях		3	3	
8.1	Сущность и цели оценки трудовой деятельности ЧР			
8.2	Критерии оценки трудовой деятельности ЧР			
8.3	Методы оценки трудовой деятельности ЧР			
Тема 9: Обучение и развитие человеческих ресурсов в туристических организациях		3	3	
9.1	Сущность и этапы. Потребность в обучении ЧР			
9.2	Планирование программы обучения			
9.3	Оценка эффективности обучения			
Тема 10: Безопасные условия труда и трудовые отношения		3	3	
10.1	Условия труда. Обеспечение безопасных условий труда			
10.2	Коллективные переговоры и коллективные трудовые договоры.			
Итого:		30	30	

III. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ:

№. по порядку	ВИД И ФОРМА КОНТРОЛЯ	Количество часов	ВАЗ ч.
1.	Текущий (во время семестра) контроль		
1.1.	Казус	1	20
1.2.	Самостоятельная работа	1	20
Всего часов для текущего контроля:		2	40
2.	Сессионный (во время сессии) контроль		
2.1.	Изпит (тест)	1	50
Всего часов для сессионного контроля:		1	50
Всего часов для всех форм контроля:		3	90

IV. ЛИТЕРАТУРА

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ (ОСНОВНАЯ) ЛИТЕРАТУРА:

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

РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ (ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ) ЛИТЕРАТУРА:

1. Хофстеде, Х. Култури и организации: софтуер на ума, издателство „Класика и стил”, София 2001.
2. Гратън, Л. Жизнена стратегия: как да поставите хората в центъра на корпоративната стратегия, „Класика и стил”, София, 2002.
3. Босиди, Л., Рам Чарън. Изпълнението: новата теория за управление на организацията, „Класика и стил”, София, 2002.
4. Хемпдън – Търнър, Ч., А. Тромпенаар. Седемте култури на капитализма, ИК „ТедИна“, Варна, 1993.
5. Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management. Kogan page 1999.
6. Baum, T., Human Resource Issues in International Tourism, Butterworth Heinemann, 1993.
7. Dale, M., Developing Management Skills, Kogan Page, 1998.
8. Dale, M., A Manager`s Guide to Recruitment and Selection, Kogan Page, 2003.
9. Hoque, K., Human Resource Management in Hospitality Industry, Routledge, 2013.