РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

**СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ “Д. А. ЦЕНОВ” – СВИЩОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“ПРОИЗВОДСТВЕН И ТЪРГОВСКИ БИЗНЕС” | Катедра “ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
|  Декан: …...…………….............................(доц. д-р Светослав Илийчовски) | Приета от ФС, Протокол № 9 от 16.06.2021 г.Приета от КС, Протокол № 20 от 02.06.2021 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА****на** |
| Учебна дисциплина“Управление на човешките ресурси в хотелиерството” |
| **Код на дисциплината: ФПТБ-КИБП-М-327****Брой кредити по учебен план: (6)** |
| Образователно-квалификационна степен: МАГИСТЪР | Код на документа:УД/УПР-ФПТБ-КИБП-М-327 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННАЕзик: АНГЛИЙСКИ/БЪЛГАРСКИ | Версия:v.02/2021 |

**І. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИЕТО**

**Часове учебна заетост (семестър с продължителност 14 седмици)**

***Таблица № 1***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учебна заетост****/аудиторна и извънаудиторна/** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Аудиторна заетост (АЗ)** | **56** | **28** | **56** |
| 1.1. Лекции | 42 | 21 | 42 |
| 1.2. Семинарни занятия | 14 | 7 | 14 |
| **2. Извънаудиторна заетост (ИАЗ)** | **94** | **122** | **94** |
| 2.1.Самостоятелна работа | 47 | 61 | 47 |
| 2.2. Академични задания | 47 | 61 | 47 |
| 2.2.1. Курсови разработки и проекти | 25 | 39 | 20 |
| 2.2.2. Есета/доклади | 0 | 0 | 0 |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 12 | 12 | 10 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 10 | 10 | 17 |
| **Всичко:** | **150** | **150** | **150** |

**Схема за формиране на крайната оценка по дисциплина**

***Таблица № 2***

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерий**  | **Тежест на критерия** |
| **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Изпълнение на ангажименти през семестъра, в т.ч.:** | **60%** | **60%** | **60%** |
| * 1. Посещение на учебни занятия

*(% от комплексната оценка)* | 10% | 0% | 0% |
| 1.2. Семестриални контролни *(% от комплексната оценка)* | 15% | 0% | 0% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 35% | 60% | 60% |
| **2. Семестриален изпит***(% от комплексната оценка)* *Форма на провеждане:**Тест.* | **40%** | **40%** | **40%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Дисциплината „Управление на човешките ресурси в хотелиерството“ предлага система от знания за създаването на специфична бизнес среда за поддържане конкурентоспособността и прилагане стратегията на бизнес организацията, въз основа на един от най-важните фактори - човешкият фактор. Усвояването на теоретичните постановки и прилагането им на практика изисква познаване на същността и диференцирането на различни аспекти в съответствие с конкретните цели на знанието. От подобни позиции, основната цел на курса е да се придобият задълбочени теоретични знания и практически умения за привличане, използване, мотивиране, обучение, развитие и общо управление на човешките ресурси в хотелиерския бизнес. В рамките на дисциплината основните въпроси са ориентирани както към класическите аспекти на управлението на човешките ресурси, така и към най-новите за теорията и практиката проблемни области и направления за развитие.

**2.2. Предварителни изисквания**

Успешното усвояване на съвкупността от знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерството е свързано с предварителното придобиване на знания и умения, преподавани в рамките на учебните курсове по организация и управление на икономическите структури в сферата на хотелиерството и туризма, предприемачество в сферата на хотелиерството и туризма, право, статистика, финанси, маркетинг, мениджмънт и др. Те формират базовите общоикономически познания за редица предметно-функционални области от дейността на бизнес организациите в хотелиерството и умения за боравене с терминологичен апарат, прилагане на специфичен инструментариум и извършване на планово-организационни, статистически и финансово-изчислителни процедури, необходими за успешното планиране, привличане, използване и цялостно управление на човешките ресурси в бизнес организациите от сферата на хотелиерството.

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

За усвояване на теоретичните знания и придобиване на съответните практически умения, насочени към ефективно управление на човешките ресурси, в рамките на учебния курс се използва съвкупност от методи на преподаване: лекции, казуси, демонстрации, директни инструкции, ролеви игри, симулации, мозъчни атаки, разработване на индивидуални и групови проекти и др.

***2.3.2 Дистанционна форма***

За усвояване на теоретичните знания и придобиване на съответните практически умения, насочени към ефективно управление на човешките ресурси, в рамките на учебния курс се използва съвкупност от методи на преподаване: лекции, казуси, демонстрации, директни инструкции, ролеви игри, симулации, мозъчни атаки, разработване на индивидуални и групови проекти и др.

**2.4. Очаквани резултати**

В края на обучението по дисциплината се очаква студентите да постигнат следните резултати:

Знания:

• да притежават разширени и задълбочени теоретични и фактологични знания за управление на човешките ресурси в хотелиерството, включително свързани с най-новите постижения в тази област;

• самостоятелно да интерпретират придобитите знания в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерството, като ги свързват с прилагането на факти и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване на теориите, концепциите и принципите в рамките на конкретната проблематика.

Умения:

• да владеят методи и средства в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерството, позволяващи решаването на сложни задачи, свързани с планирането, организирането, използването, развитието и цялостното управление на човешките ресурси и тяхната дейност, при оценяване рисковете, свързани с управлението на хотелиерския бизнес и др.;

• да прилагат логическо мислене и проявяват новаторство и творчески подход при решаването на нестандартни задачи (казуси) в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерството.

Компетенции:

 Самостоятелност и отговорност:

• да притежават способност за административно управление на сложни професионални дейности в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерския бизнес, включително на ресурсите, необходими за осъществяването на съответните процеси и дейности;

• да поемат отговорности при вземането на решения в сложни условия и взаимодействие на трудно предвидими фактори, които влияят върху планирането, организацията и управлението на процесите и дейностите по управление на човешките ресурси в хотелиерския бизнес;

• да проявяват творчество и инициативност в процеса на планиране, организиране, реализиране и цялостно управление на процесите, дейностите и ресурсите относно управлението на човешките ресурси в хотелиерския бизнес;

• да преценяват необходимостта от обучение на другите с цел подобряване на ефективността от управлението на човешките ресурси в хотелиерския бизнес, при извършване на екипните процеси и дейности в организацията.

 Компетентности за учене:

• последователно да оценяват собствената си квалификация чрез преценка на придобитите до момента знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерския бизнес и да планират необходимостта от разширяване и актуализиране на професионалната си квалификация.

 Комуникативни и социални компетентности:

• да формулират и излагат ясно и разбираемо идеи, проблеми и решения пред специалисти и неспециалисти, свързани с планирането, организацията, използването, мотивирането, обучението, развитието и цялостното управление на човешките ресурси в хотелиерството;

• да изразяват отношение и разбиране по въпроси в областта на човешките ресурси чрез използване на методи, основани на качествени и количествени описания и оценки, свързани с планирането, организацията, използването, мотивирането, обучението, развитието и цялостното управление на човешките ресурси в хотелиерския бизнес;

• да проявяват широк личен мироглед и показват разбиране и солидарност с другите;

• пълноценно да общуват на някои от най-разпространените европейски езици.

 Професионални компетентности:

• да събират, класифицират, оценяват и интерпретират данни от областта на управлението на човешките ресурси, с цел решаването на конкретни индивидуални, екипни и фирмени задачи;

• да прилагат придобитите знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси в нови или непознати условия;

• да проявяват способност да анализират в по-широк или интердисциплинарен контекст процеси, събития, връзки и взаимоотношения в областта на управлението на човешките ресурси;

• да използват нови стратегически подходи; да формират и изразяват собствено мнение по проблеми от обществен и етичен характер, възникващи в процеса на планиране, организиране, използване, мотивиране, обучение, развитие и цялостно управление на човешките ресурси в бизнес организацията.

 Професионални компетентности:

• да събират, класифицират, оценяват и интерпретират данни от областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерския бизнес, с цел решаването на конкретни индивидуални, екипни и фирмени задачи;

• да прилагат придобитите знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси в нови или непознати условия;

• да проявяват способност да анализират в по-широк или интердисциплинарен контекст процеси, събития, връзки и взаимоотношения в областта на управлението на човешките ресурси в хотелиерския бизнес;

• да използват нови стратегически подходи; да формират и изразяват собствено мнение по проблеми от обществен и етичен характер, възникващи в процеса на планиране, организиране, използване, мотивиране, обучение, развитие и цялостно управление на човешките ресурси в хотелиерския бизнес.

**III. разпространение на дисциплината**

В рамките на България и Европейския съюз учебната дисциплина се чете със същото или подобно наименование в следните университети:

1. Университет за национално и световно стопанство, София, България.

2. Икономически университет, Варна, България.

3. University of Strathclyde, Scotland.

4. Aalborg University, Denmark.

5. University of Essex, UK.

6. University of Twente, Netherlands.

7. Radboud University Nijmegen, Netherlands.

8. University of Tilburg, Netherlands.

9. Hamburg University, Germany.

10. University of Duisburg-Essen, Germany.

11. University of Magdeburg, Germany.

12. University of Economics in Bratislava, Slovakia.

13. Budapest Technical and Economics University, Hungary.

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **${temi#1}Тема І. ВЪВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Основни понятия и въвеждащи постановки. Методико-функционални аспекти на управлението на човешките ресурси. Управление на човешките ресурси и управление на персонала. Видове управление на човешките ресурси. Подходи, концепции и модели за управление на човешките ресурси. Фактори, влияещи върху системата за управление на човешките ресурси.* |
| **${temi#2}Тема II. ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Същност на панирането на човешките ресурси. Етапи на планирането на човешките ресурси. Видове, обхват и предназначение на плановете на човешките ресурси. Определяне на потребностите от човешки ресурси. Разчети по определяне на общите потребности от човешки ресурси. Варианти за осигуряване на допълнителните потребности от човешки ресурси.* |
| **${temi#3}Тема IIІ. АНАЛИЗ И ПРОЕКТИРАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| *Същност на длъжността и длъжностната характеристика. Анализ на длъжностите. Проектиране на длъжностите.* |
| **${temi#4}Тема IV. РЕКРУТИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Рекрутиране на персонала – същност и етапи. Източници на човешки ресурси в бизнес организациите от туристичесикя и хотелиерската индустрия. Адаптация на човешките ресурси.* |
| **${temi#5}Тема V. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Същностни аспекти на обучението и развитието. Политика на обучение и развитие на човешките ресурси в бизнес организациите в хотелиерството. Проектиране и организиране на програми за обучение. Оценяване на ефективността на обучението в бизнес организациите.* |
| **${temi#6}Тема VI. КАРИЕРА И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Същност и основни цели на кариерата. Типове кариера. Теории за кариерното развитие. Избор и планиране на кариерата. Управление на собствената кариера.* |
| **${temi#7}Тема VII. ГЪВКАВИ СТРАТЕГИИ ПРИ ОРГАНИЗИРАНЕ НА ЗАЕТОСТТА В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Гъвкавата заетост – предпоставки, роля, стратегии и форми. Предпоставки за успешното прилагане на формите на гъвкава заетост.* |
| **${temi#8}Тема VIII. РАБОТА В ЕКИП В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Същност и особености на екипите. Видове екипи. Ролите в екипа. Развитие на екипите.* |
| **${temi#9}Тема IX. ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 4 | 1 | 2 | 0.5 | 4 | 1 |
| *Основни постановки. Етапи на процеса по оценяване. Техники на делово оценяване.* |
| **${temi#10}Тема X. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 4 | 1 | 2 | 0.5 | 4 | 1 |
| *Трудово възнаграждение – същност и видове. Фактори, влияещи върху трудовото възнаграждение. Форми и системи за заплащане на труда.* |
| **${temi#11}Тема XI. МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Мотивация и мотивационен процес. Мотивационни модели. Мотивационни теории. Мотивационен профил на човешките ресурси. Повишаване и поддържане на мотивацията.* |
| **${temi#12}Тема XII. ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ. ИНДУСТРИАЛНИ ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Същностни аспекти на трудовите и индустриалните трудови отношения. Колективното трудово договаряне. Колективен трудов договор.* |
| **${temi#13}Тема XIV. УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТИТЕ** | 3 | 1 | 1.5 | 0.5 | 3 | 1 |
| *Талант и талантливи лица. Дефиниции, подходи и еволюционно развитие на управлението на талантите. Основни движещи сили, влияещи върху фирменото управление на талантите.Стратегиране и моделиране на управлението на талантите. Ключови елементи на управлението на талантите.* |
| **${temi\_sum#1}Общо:** | **42** | **14** | **21** | **7** | **42** | **14** |

**V. ИЗПОЛЗВАНИ УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИ СРЕДСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование на** **Учебно-техническото средство** | **Използвани учебно-технически средства по вид на занятията** |
| **Лекции** | **Семинарни****занятия** |
| 1. Мултимедийни системи за презентиране | X | X  |
| 2. Интернет | X | X  |
| 3. Специализирани програмни продукти: |  |  |
|  3.1  Microsoft Office Word, Excel, PowerPoint, Camtasia | X | X |

**VI. ПреПОРЪЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ И НОРМАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ**

 **6.1. Основна литература**

|  |
| --- |
|  1. Bach, S. (2005). Managing human resources. Oxford: Blackwell. |
|  2. Banfield, P., & Kay, R. (2008). Introduction to Human Resource Management. Oxford: Oxford University Press. |
|  3. Baum, T. (2013). Human Resource Management for Tourism Ev. Department of Human Resource Management. Strathclyde University UK, New York: SAGE Publications. |
|  4. Biswas, M. (27 September 2012). Human Resource Management in Hospitality. Oxford. OUP India. |
|  5. Byars, L., & Rue, L. (2004). Human Resource Management. Boston: IRWIN. |
|  6. Claydon, T., & Beardwell, J. (2007). Human resource management: a contemporary approach. Harlow: Prentice Hall. |
|  7. Gilmore, Sh. (2005). Cases in Human Resource Management in Hospitality. New Jersey: Pearson Prentice Hall. |
|  8. Hayes, D., & Ninemeier, J. (July 2008, 2009). Human Resources Management in the Hospitality Industry. NY: Wiley John Wiley & Sons, Inc. |
|  9. Hoque, K. (2000) Human Resource Management in the Hotel Industry, Routledge. |
|  10. Jerris, L. (1999). Human Resources Management for Hospitality. New Jersey: Prentice Hall. |
|  11. Milkovich, G., & Boudreau, J. (1991). Human Resource Management. Boston: IRWIN, Homewood. |
|  12. Misner, H. J. (2009). The Best Damn Human Resources Book. Black & White Edition: The must have Guide for Employee Training and Business & Personnel Management. |
|  13. Nickson, D. (2007). Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries. Burlington: Elsevier Ltd. |
|  14. Nickson, D. (2011). Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries. Abingdon: Taylor & Francis. |
|  15. Simons, R. (2011). Human Resource Management: Issues, Challenges and Opportunities. Abingdon: CRC Pressр Taylor & Francis Group. |
|  16. Tesone, D. (2008). Handbook of Hospitality Human Resources Management. Elsevier Handbooks of hospitality management. Oxford: Butterworth-Heinemann. |
|  17. Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2011). Human resource management. Harlow: Financial Times. |
|  18. Weber, M., & Dennison, D. (2014). Strategic Hospitality Human Resources Management. New Jersey: Pearson Education. |

 **6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
|  1. Baum, T. (December 2007). Human resources in tourism: Still waiting for change. Tourism Management, 28(6), 1383-1399. |
|  2. Baum, T., & Szivas, E. (August 2008). HRD in tourism: A role for government? Tourism Management, 29(4), 783-794. |
|  3. British Journal of Industrial Relations (Business Source Premier). |
|  4. Cho, S., Woods, R., Jang, S.C. (Sh.), & Erdem, M. (June 2006). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms’ performances. International Journal of Hospitality Management, 25(2), 262–277. |
|  5. Human Resource Management Journal (ABI Inform and Business Source Premier). |
|  6. Human Resource Management Review (Business Source Premier). |
|  7. International Journal of Human Resource Management (Business Source Premier). |
|  8. Riley, M., Gore, J., & Kelliher, C. (2000). Economic determinism and human resource management practice in the hospitality and tourism industry’, Tourism and Hospitality Research, 2(2), 118-128. |
|  9. Worsfold, P. (1999). HRM, performance, commitment and service quality in the hotel industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 11(7), 340-348. |

 **6.3. Нормативни документи**

 **6.4. Интернет ресурси**

|  |
| --- |
|  1. Human Resource Management. Еncyclopedia (http://www.inc.com/encyclopedia/human-resource-management.html). |
|  2. Heathfield, S. (October 02, 2016). What Is Human Resource Management? Beyond Hiring and Firing: What is HR Management? (https://www.thebalance.com/what-is-human-resource-management-1918143). |

Съставил/и/:

|  |
| --- |
|  …………………………………${authors#1}(доц. д-р Искра Пантелеева) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
|  …………………………………(проф. д-р Любчо Варамезов) |  |