

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС И ЛОГИСТИКА“

Приета от ФС (протокол №/ дата): №9/23.04.2020

Приета от КС (протокол №/ дата): № 7/27.02.2020

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:

(доц. д-р Денка Златева)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“;

ЗА СПЕЦ: „Бизнес и мениджмънт“; ОКС „бакалавър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 3; СЕМЕСТЪР: 6;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 180 ч.; в т.ч. аудиторна 60 ч.

КРЕДИТИ: 6

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	120	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Илиан Минков)

2.
(гл.ас. д-р Пламен Павлов)

Ръководител катедра:
„Индустиален бизнес и логистика“ (доц. д-р Йордан Иванов)

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „ Управление на човешките ресурси“ запознава студентите с основните концепции за ролята и мястото на човешките ресурси в организацията и с ключови модели тяхното управление и развитие. Цел на дисциплината е изграждане на система от теоретични познания относно дейностите по управление на човешките ресурси в бизнес организацията и умения за тяхното прилагане в практиката.

Дисциплината включва презентиране на основни теоретични постановки и дискутиране и разрешаване на реални казуси, примери от практиката и добрия опит в областта на управлението на човешките ресурси. У студентите се формират знания и практически умения в областта на проектирането на длъжностите и планирането на потребностите от човешки ресурси, тяхното набиране, подбор, назначаване, адаптация и кариерно развитие, управление на възнаграждението и трудовото представяне на човешките ресурси, формирането и управлението на екипи, управление на трудовите отношения и др.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема 1: ВЪВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
1.1.	Същност на управлението на човешките ресурси			
1.2.	Система за управление на човешките ресурси			
1.3.	Цели на УЧР			
Тема 2: СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД КЪМ УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		5	3	
2.1.	Стратегическо УЧР			
2.2.	Стратегии по ЧР			
2.3.	Разработване и прилагане на стратегии по ЧР			
Тема 3: АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ		5	3	
3.1.	Основи на анализа на длъжностите			
3.2.	Методи за набиране на информация за анализ на длъжностите			
3.3.	Длъжностна характеристика			
3.4.	Длъжностна спецификация			
Тема 4: ПЛАНИРАНЕ И НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ		5	3	
4.1.	Планиране и прогнозиране на работната сила			
4.2.	Вътрешни източници на кандидати			
4.3.	Външни източници на кандидати			
4.4.	Разработване и прилагане на апликационни форми			
Тема 5: ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ		5	4	
5.1.	Видове тестове			
5.2.	Тестване в реална работна среда			
5.3.	Видове интервюта за подбор			
5.4.	Дизайн и провеждане на ефективно интервю за подбор			
Тема 6: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА РАБОТЕЩИТЕ		5	3	
6.1.	Адаптация на новоназначените служители			
6.2.	Общ преглед на процеса на обучение			
6.3.	Въвеждане на програми и за обучение			
6.4.	Въвеждане на програми за обучение на мениджъри			
Тема 7: ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВОТО		5	3	

ПРЕДСТАВЯНЕ				
7.1.	Основи на оценяването на трудовото представяне			
7.2.	Техники за оценка на трудовото представяне			
Тема 8: СИСТЕМИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ		6	5	
8.1.	Дефиниции и класификации			
8.2.	Форми и системи за възнаграждение			
8.3.	Теория за мотивацията			
8.4.	Взаимовръзка между мотивация, удовлетвореност от труда и възнаграждение			
Тема 9: АУТСОРСИНГ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		5	4	
9.1.	Съдържание на аутсорсинга на човешките ресурси			
9.2.	Предимства и недостатъци на аутсорсинга на човешките ресурси			
Общо:		45	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Решаване на казуси	8	40
1.2.	Тест	2	30
Общо за семестриален контрол:		10	70
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	35
Общо за сесиен контрол:		1	35
Общо за всички форми на контрол:		11	105

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Dessler, G. (2017) Human Resource Management, 15th ed. Pearson.
2. Steen S., R.Noë, J.Hollenbeck, B.Gerhart and P.Wright, (2009) „Human Resource Management”, McGraw-Hill Companies, Canada.
3. Armstrong, M. (2014) A Handbook of Human Resource Management Practice, 13th ed. Kogan Page.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Alewell, D., K. Bähring, A. Canis, S. Hauff and Thommes, K., (2007) Outsourcing HR Functions – An Explanatory Approach to Firms’ (Non-Existent) Demand for Personnel Services. Armstrong, M. (2006) Strategic human resource management: a guide to action. Kogan Page.
2. Boudreau, J. and Ramstad, M. (2007) Beyond HR: The New Science of Human Capital, Harvard Business School Press.
3. Bratton. J. and Gold, J. (2003) Human resource management: Theory and practice. 3rd ed. London: Palgrave Macmillan.
4. Coyle-Shapiro, J., Hoque, K., Kessler, I., Pepper, A., Richardson, R. and Walker, L., (2013) Human Resource Management, University of London.
5. French, W. L. (1998) Human Resources Management. Houghton Mifflin Co.
6. Grossman, G. and Helpman, E., (2005) Outsourcing in a Global Economy, The Review of Economic Studies Limited, p.135–159.