

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ФАКУЛТЕТ „УПРАВЛЕНИЕ“
КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

Приета от ФС (протокол №/ дата):

Приета от КС (протокол №/ дата):

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”

ЗА СПЕЦ: „Мениджмънт“; ОКС „бакалавър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 3; СЕМЕСТЪР: 6;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 210 ч.; в т.ч. аудиторна 75 ч.

КРЕДИТИ: 7

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	45	3
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	135	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Добрин Добрев)
2.
(гл. ас. д-р Велина Колева)
3.
(гл. ас. д-р Петър Петров)

Ръководител катедра:
„Управление и администрация“ (доц. д-р Добрин Добрев)

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Управление на човешките ресурси“ формира специално познание в сферата на мениджмънта. Тя дава възможност за усвояване на знания и умения при управление на хората в организацията.

Очакваните резултати от обучението са:

Първо, владеене на основните понятия и тези от концепцията за управление на човешките ресурси;

Второ, разбиране и усвояване на основните дейности, свързани с планирането, формирането, обучението, развитието, кариерата, оценяването, възнаграждаването и отношенията с хората в организацията;

Трето, разбиране и оценка взаимодействието на управлението на човешките ресурси с другите компоненти на организацията и външната среда.

Тематичните единици са 15 и са обособени в следните основни направления: „Концепцията ЧР“ (теми 1, 2 и 3); „Среда и стратегическо управление на ЧР“ (теми 4 и 5); „Дейности по управление на човешките ресурси“ (теми 6, 7, 8, 9 и 10); „Взаимодействие на системата за човешките ресурси с външната среда“ (теми 11, 12, 13, 14 и 15).

Очакваните резултати от обучението са свързани с подготовката на специалисти, които да владеят конкретен набор от инструменти за управление на човешките ресурси в организацията. Целта е развиване и използване на придобитите знания и умения за решаване на конкретни практически ситуации, свързани с ефективното управление на хората.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема 1. Природа на управлението на човешките ресурси		3	2	
1.1.	История на управление на човешките ресурси			
1.2.	Съвременна концепцията за УЧР: основни характеристики			
1.3.	Поле, предмет и обхват на УЧР			
Тема 2. Основни модели на УЧР		3	2	
2.1.	Базови модели			
2.2.	Гранични модели			
2.3.	Емпирични модели			
Тема 3. Управление на функцията “ЧР” в организацията		3	2	
3.1.	Роля и връзки на функцията “ЧР” в управлението на организацията			
3.2.	Как е организирано управлението на ЧР в организацията			
3.3.	Компетенции и делегиране на функцията “ЧР”			
3.4.	Професията „Мениджър по човешки ресурси”			
Тема 4. Среда на УЧР		3	2	
4.1.	Икономически контекст на УЧР			
4.2.	Технологичен контекст на УЧР			
4.3.	Политически контекст на УЧР			
4.4.	Социален контекст на УЧР			
4.5.	Културен контекст на УЧР			

4.6.	Работна среда на УЧР			
4.7.	Вътрешна среда на УЧР			
Тема 5. Стратегическо управление на ЧР		3	2	
5.1.	Какво е “стратегическо УЧР”			
5.2.	Модел на стратегическо управление на ЧР			
Тема 6. Проектиране и анализ на труда		3	2	
6.1.	Същност на проектирането на труда като управленски инструмент			
6.2.	Предмет, необходимост и цели на проектирането на труда			
6.3.	Основни подходи и съвременни техники за проектиране на структури и длъжности			
6.4.	Същност на анализа на труда като управленски инструмент			
6.5.	Подходи и техники за анализ на длъжностите			
6.6.	Длъжностна характеристика и личностен профил			
Тема 7. Планиране на ЧР		3	2	
7.1.	Същност на планирането на ЧР като управленски инструмент			
7.2.	Планиране потребностите от ЧР. Видове планове.			
Тема 8. Набиране и подбор на ЧР		3	2	
8.1.	Същност на набирането на ЧР			
8.2.	Процес на набиране			
8.3.	Същност на подбора на ЧР			
8.4.	Процес на подбор			
Тема 9. Развитие, обучение и кариера на ЧР		3	2	
9.1.	Същност на “развитието на ЧР”			
9.2.	Знание, учене, научаване и развитие			
9.3.	Планиране развитието на мениджърите			
9.4.	Същност на обучението			
9.5.	Предмет, необходимост, цели и управление на обучението в организацията			
9.6.	Процес и форми на обучение			
9.7.	Кариерата на хората и нейното управление			
Тема 10. Оценяване и възнаграждение на ЧР		3	2	
10.1.	Същност на оценяването			
10.2.	Предмет, цели, необходимост и управление			
10.3.	Процес и съдържание на оценяването			
10.4.	Същност на възнаграждаването			
10.5.	Предмет, необходимост, цели и управление			
10.6.	Системи за възнаграждения			
10.7.	Системи за компенсация			
Тема 11. УЧР и индустриалните отношения		3	2	
11.1.	Индустриални отношения			
11.2.	Трудови правоотношения			
11.3.	Управление на трудовите отношения в организацията			
Тема 12. Сигурност и здраве на сътрудниците		3	2	
12.1.	Същност на сигурността за хората като управленски проблем в организацията			
12.2.	Управление на сигурността на хората в организацията			

12.3.	Същност на здравето на хората като управленски проблем в организацията			
12.4.	Управление здравето на хората в организацията			
12.5.	Здраве на хората с увреждания			
Тема 13. Права и дисциплина на сътрудниците		3	2	
13.1.	Права и задължения в организацията			
13.2.	Права и задължения на хората с увреждания			
13.3.	Неравенство по възраст, пол, раса, произход, религия и пр.			
13.4.	Управление на дисциплината в организацията			
Тема 14. Управление на взаимоотношенията с профсъюзите				
14.1.	Развитие на профсъюзното движение в България	3	2	
14.2.	Организация на синдикалната дейност			
14.3.	Принципи и механизми на взаимодействие между синдикатите, държавата и работодателите			
Тема 15. Глобализация на ЧР		3	2	
15.1.	Европейската перспектива на българския трудов пазар			
15.2.	Ефекти върху УЧР в българските организации при новите европейски реалности			
		Общо:	45	30

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Курсова работа	1	50
1.2.	Казуси	4	35
1.3.	Семестриален тест	1	20
Общо за семестриален контрол:		6	105
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	30
Общо за сесиен контрол:		1	30
Общо за всички форми на контрол:		7	135

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Коев, Й., А. Апостолов, В. Колева и колектив. Управление на човешките ресурси. Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2017

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреева, М. Управление на човешките ресурси. В. Търново: Фабер, 2014
 2. Апостолов, А., В. Колева и др. Ценностни ориентации на студентите от Икономически университет – Варна. Сборник с изследвания по проект НП – 128. ИУ – Варна: Наука и икономика, 2016

3. Калчев, Р. и др. Управление на персонала. Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2012
4. Каменов, Б. Управление на възнагражденията. София : СИЕЛА, 2011
5. Колектив. Човешкият капитал - методология, измерения, практики. София : Нов български университет, 2015
6. Фърнам, Е. Индивидуалните различия на работното място. Изток-Запад, 2012
7. Колева, В. Изследване на мотивационните нагласи на специалистите в софтуерните компании // Човешкият фактор в управлението : Юбил. науч.-практ. конф. : Сб. докл. – Свищов : Акад. изд. Ценов, 2012, с. 333 - 337
8. Колева, В. Кадрови предизвикателства пред ИТ фирмите и икономиката на знанието, в контекста на новите реалности // Взаимодействието теория - практика: ключови проблеми и решения : Междунар. конфер., 24-25 юни 2011 г. : Т. 1 - 4 : Т. 1. -Бургас : Бургаски свободен унив., 2011, с. 401-408.
9. Миланова, А. и др. Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност. София : Акад. изд. М. Дринов, 2013
10. Koleva, V. Потребности за труд при специалистите от ИТ сектора в България = Labor Needs of it Specialists in Bulgaria. Eastern Academic Journal : [Online] : [Електронен ресурс], Bourgas : Miracle A Ltd., Available from: [https:// www.cceol.com/search/journal-detail?id=1993](https://www.cceol.com/search/journal-detail?id=1993), 2018, 1, March , p. 51 - 62.
11. Koleva, V. (2016). NON-MATERIAL INCENTIVES MOTIVATING THE BEHAVIOR OF BULGARIAN IT SPECIALISTS. Association 1901 "SEPIKE". [Online] Ausgabe 12. p. 90-93. Available from: <http://www.sepikecloud.com/> [Accessed 31.03.2016]