

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

Приета от ФС (протокол №/ дата):

Приета от КС (протокол №/ дата):

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:

(Проф. д-р Ст. Маринов)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ В МЕНИДЖМЪНТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”;

ЗА СПЕЦ: „Мениджмънт на човешките ресурси“; ОКС „магистър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5 СС/СНУ, 6 ДНДО;

СЕМЕСТЪР: 9 СС/СНУ, 11 ДНДО;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 240 ч.; в т.ч. аудиторна 75 ч.

КРЕДИТИ: 8

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	165	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Д. Серафимова)

2.
(доц. д-р Йордан Иванов)

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината "Дигитални технологии в МЧР" е предназначена за специалност "Мениджмънт на човешките ресурси" на Икономически Университет – Варна. В съответствие с мястото ѝ в учебния план на специалността, нейната цел е да разшири знанията на студентите относно съвременните методи и средства за управление на човешките ресурси в компаниите в условия на дигитална трансформация.

Предназначението на дисциплината е студентите да получат специализирани управленски знания и умения за приложение на съвременни дигитални технологии в процеса на управление на човешките ресурси, като например дигитални устройства и дигитални медии, изкуствен интелект, добавена и виртуална реалност, облачни технологии, интернет на нещата и др.

Същевременно, един от специфичните акценти на дисциплината е върху по-подробното запознаване на студентите с класическите и съвременните средства за мениджмънт на трудовото представяне и на възнагражденията на персонала. В резултат на това студентите получават конкретни знания и умения за същността, особеностите и основните етапи в управлението на трудовото представяне и инструменти за осъществяването му; за взаимовръзката между оценката на трудовото представяне, икономическата метрика за използваемостта на човешките ресурси и възможните системи и политиките по възнагражденията; както и за съвременните дигитални технологии, които могат да използват в тези процеси.

Студентите могат да прилагат усвоените знания и умения от тази дисциплина в практическата си работа като прилагат конкретни дигитални технологии в дейностите по МЧР при набор и подбор на персонала, мениджмънт на трудовото представяне, мениджмънт на възнагражденията, при развитие и обучение на персонала, както и възможностите за прилагане на специализиран софтуер в МЧР.

Формирането на новите знания и умения у обучаваните се основава на вече придобитите от тях знания и умения в сферата на мениджмънта, организационна култура, икономика на персонала, формиране на човешките ресурси, трудово право и трудови отношения и др.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

1.	Дигитална трансформация на бизнеса и предизвикателства към специалистите по МЧР	2	2	
1.1.	Развитие на идеите за дигитална трансформация на бизнеса и основни понятия – дигитализация, дигитална среда, дигитална трансформация, дигитален бизнес	1	1	
1.2	Същност и характеристика на дигиталната среда на бизнеса	½	½	
1.3	Предизвикателства и етични дилеми пред специалистите по МЧР, породени от дигиталната трансформация	½	½	
2.	Същност на дигиталните технологии и ролята им в МЧР	2	2	
2.1	Същност на дигиталните технологии	1	1	
2.2	Роля на дигиталните технологии за привличане, задържане и ангажиране на кадрите в организациите, за управление трудовото представяне в променящата се работната среда	1	1	
3.	Съвременни технологии, пораждащи дигитална трансформация в МЧР	10	5	

3.1	Облачни технологии (Cloud-базирани платформи)	1	1	
3.2	Интернет на нещата (IoT)	2	1	
3.3	Бизнес разузнаване/Бизнес анализ (Business intelligence)	1	1	
3.4	Изкуствен интелект (Artificial Intelligence) и машинно самообучение	2	1	
3.5	Добавена и виртуална реалност	2	1	
3.6	Дигитални устройства и дигитални медии	2	1	
4. Класически концепции за мениджмънт на трудовото представяне		10	5	
4.1	Основи на оценката на трудовото представяне	3	1	
4.2	Методи и инструменти за оценка на трудовото представяне, ориентирани към миналото	3	1	
4.3	Методи и инструменти за оценка на трудовото представяне, ориентирани към бъдещето	3	1	
4.4	Икономически показатели за измерване използването на човешките ресурси	1	2	
5. Класически концепции за мениджмънт на възнагражденията		10	5	
5.1	Системи и политики по възнагражденията	5	2	
5.2	Трудово възнаграждение на човешките ресурси	5	3	
6. Приложение на дигитални технологии в дейностите по МЧР		8	8	
6.1	Дигитални технологии при набор и подбор на персонала	2	2	
6.2	Дигитални технологии при мениджмънт на трудовото представяне	2	2	
6.3	Дигитални технологии при мениджмънт на възнагражденията	2	2	
6.4	Дигитални технологии при развитие и обучение на персонала	2	2	
7. Приложение на специализиран софтуер в МЧР		3	3	
7.1	Същност и видове софтуер в МЧР	2	2	
7.2	Етични въпроси и перспективи в използването на специализиран софтуер в МЧР	1	1	
Общо:		45	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Тест	2	60
1.2.	Курсова работа	1	60
1.3.			
1.4.			
Общо за семестриален контрол:		3	120
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	45
Общо за сесиен контрол:		1	45
Общо за всички форми на контрол:		4	165

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Стефанов, Л. (2015) Системи за възнаграждения: теория, практика, дизайн. София: Тракия-М.
2. Славова, М. (2016) Дигитална трансформация на бизнеса. Икономически и социални алтернативи, бр. 4, 2016, с. 142-149

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Богданова, М. (2013) Подбор и оценяване на персонала. София: УИ „Св.Кл.Охридски“
2. Владимирова, К. (2014) Управление на човешките ресурси. София: НБУ
3. Гайдаров, И. (2018) Think Digital: Три основни фактора за успешна дигитална трансформация. Сп. Computer World, (www.computerworld.bg)
4. Гонева, А., Донеv, Г., Колева, Н. (2007) Структура и организация на работната заплата. София: Труд и право.
5. Иванова, М. (2017) „Дигитална трансформация 4.0“: Какви ползи носи дигитализацията на бизнеса. Списание “Enterprise” (<https://enterprise.bg>)
6. Каменов, Б. (2011) Управление на възнагражденията. София: Сиела
7. Тодоров, Т. (2012) Актуални политики в областта на заетостта и човешките ресурси. София: УНСС
8. Шопов, А. (2017) Дигитална трансформация на бизнеса. Он-лайн списание „Твоят бизнес“ (www.Tbmagazine.net)
9. Шопов, Д., М. Атанасова (2002) Управление на човешките ресурси. София: Тракия-М.
10. Bersin, J. (2017). *Digital HR: Platforms, people, and work. Global Human Capital Trends*. Retrieved from <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2017/digital-transformation-in-hr.html>
11. Cardy, R.L. (2003) *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*, Armonk, NY: M. E. Sharpe, Inc.
12. Fidler, D. (2015). Here's how managers can be replaced by software. *Harvard Business Review*, Digital article, <https://hbr.org/product/heres-how-managers-can-be-replaced-by-software>.
13. Jesuthasan, R. (2017). HR's new role: rethinking and enabling digital engagement. *Strategic HR Review*, 16 (2), 60-65. <https://dx.doi.org/10.1108/SHR-01-2017-0009>
14. Larkin, J. (2017). HR digital disruption: the biggest wave of transformation in decades. *Strategic HR Review*, 16 (2), 55-59. <https://dx.doi.org/10.1108/SHR-01-2017-0006>