

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

Приета от ФС (протокол №/ дата):

УТВЪРЖДАВАМ:

Приета от КС (протокол №/ дата):

Декан:

(проф. д-р Ст. Маринов)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР“;

ЗА СПЕЦ: „Публична администрация“, „Съдебна администрация“;

ОКС „бакалавър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 3; СЕМЕСТЪР: 5;

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 Добрин Добрев)

2.
(гл. ас. д-р Петър Петров)

3.
(гл. ас. д-р Велина Колева)

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

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Управление на човешките ресурси в публичния сектор“ формира специално познание в сферата на мениджмънта. Тя е предназначена да запознае студентите със съвременните методи и средства за управление на човешките ресурси в публичната сфера. Има теоретико-приложна насоченост.

Тематичните единици са петнадесет и са организирани в следните направления:

„Концепцията ЧР“ (теми 1,2 и 3), „Среда и стратегическо управление на човешките ресурси“ (теми 4 и 5), „Дейности по управление на човешките ресурси в публичния сектор“ (теми 6, 7, 8, 9, 10 и 11) и „Взаимодействие на системата за човешки ресурси в публичния сектор с външната среда“ (теми 12, 13, 14 и 15).

Очакваните резултати от обучението са свързани с подготовката на специалисти, които да владеят ключови понятия и конкретен инструментариум за управление на човешките ресурси в публичната администрация. Целта е развиване и използване на придобитите от тях знания и умения, за решаване на конкретни практически ситуации, свързани с ефективното управление на хората в публичния сектор.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	С	ЛУ
Тема 1. ПРИРОДА НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	2	
1.1.	Исторически развитие на УЧР			
1.2.	Съвременна концепция за УЧР в публичния сектор: 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“		3	2	
3.1.	Роля и връзки на функцията „ЧР“			
3.2.	Организация управление на ЧР			
3.3.	Компетенции и делегиране на функцията „ЧР“			
3.4.	Професията „мениджър по човешки ресурси“			
Тема 4. СРЕДА НА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		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 УЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
5.1.	Същност на стратегическото УЧР			
5.2.	Модел на стратегическо управление на ЧР в публичния сектор			
5.3.	Етапи в разработването на стратегия за УЧР			

Тема 6. ПРОЕКТИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ТРУДА В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		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 в публичния сектор			
6.4.	Същност на анализа на труда като управленски инструмент			
6.5.	Подходи и техники за анализ на длъжностите в публичния сектор			
6.6.	Длъжностна характеристика и личностен профил			
Тема 7. ПЛАНИРАНЕ И СЕЛЕКЦИЯ НА ЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
7.1.	Същност на селекцията на ЧР като управленски инструмент			
7.2.	Същност на планирането на ЧР като управленски инструмент			
7.3.	Планиране потребностите от ЧР в публичния сектор. Видове планове			
7.4.	Мобилност и ротация на служители в публичния сектор			
Тема 8. НАБОР И ПОДБОР НА ЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
8.1.	Същност на набирането на ЧР			
8.2.	Процес на набиране на ЧР в публичния сектор. Източници			
8.3.	Същност на подбора на ЧР			
8.4.	Процесът на подбор на ЧР в публичния сектор. Специфика на процедурите			
Тема 9. РАЗВИТИЕ, ОБУЧЕНИЕ И КАРИЕРА НА ЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
9.1.	Същност на развитието на ЧР			
9.2.	Знание, учене, научаване и развитие			
9.3.	Планиране на развитието на мениджърите в публичния сектор			
9.4.	Същност на обучението на ЧР			
9.5.	Предмет, необходимост и цели на обучението			
9.6.	Процес и форми на обучение на ЧР в публичния сектор. Обучителни институции			
9.7.	Управление на кариерата в публичния сектор			
Тема 10. УПРАВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
10.1.	Същност и основни принципи при управление на изпълнението. Управление чрез цели			
10.2.	Предмет, необходимост и цели на управление на изпълнението			
10.3.	Формулиране на цели, задачи и индикатори, и обвързване на индивидуалните планове с организационните цели			
10.4.	Същност на оценяването на ЧР			
10.5.	Предмет, необходимост и цели на оценяването			
10.6.	Етапи и техники на оценяване на ЧР в публичния сектор. Оценка на компетентностите, професионална компетентност			
Тема 11. УПРАВЛЕНИЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО НА ЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
11.1.	Същност на възнаграждението на ЧР			
11.2.	Предмет, необходимост и цели на управление на възнаграждението			
11.3.	Системи за възнаграждение на ЧР в публичния сектор. Нормативна уредба			
11.4.	Системи за компенсация			

Тема 12. ТРУДОВОПРАВНИ ОТНОШЕНИЯ В ПУБЛИЧНИЯ		3	2	
12.1.	Същност на трудовоправните отношения			
12.2.	Управление на трудовоправните отношения в публичния сектор. Нормативна база			
Тема 13. ПРАВА И ДИСЦИПЛИНА НА ЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
13.1.	Права и задължения на ЧР			
13.2.	Права и задължения на хората с увреждания			
13.3.	Неравенство по възраст, пол, раса, произход, религия и др.			
13.4.	Управление на дисциплината на ЧР в публичния сектор			
Тема 14. ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР		3	2	
14.1.	Същност и особености на информационните системи за УЧР			
14.2.	Структура на информационната система за УЧР			
14.3.	Информационни системи за УЧР в публичния сектор в България			
Тема 15. УЧР В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР В СТРАНИТЕ ОТ ЕС И СВЕТА		3	2	
15.1.	Сравнителен анализ на европейски и световни практики за УЧР в публичния сектор			
15.2.	Сравнителен анализ на български и чужди практики за УЧР в публичния сектор. Основни препоръки			
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 (по предварително избрана тема)	1	50
1.2.	Казуси	2	30
1.3.	Работа върху препоръчителната литература	1	20
Общо за семестриален контрол:		4	100
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест и ситуативна задача)	1	65
Общо за сесиен контрол:		1	65
Общо за всички форми на контрол:		5	165

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Коев, Й. и колектив (2017). *Управление на човешките ресурси*. Варна: Изд. „Наука и икономика“, ИУ-Варна.
2. Панайотов, Д. (2014). *Управление на човешките ресурси*. София: НБУ.
3. Пейчева, М. (2012). *Управление на човешките ресурси*. София : Тракия-М.
4. Bach, S., Edwards, M. (2013). *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*. John Wiley and Sons.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреева, М. (2014). *Управление на човешките ресурси*. В. Търново: Фабер.
2. Димитрова, М. (2018). Планиране на човешките ресурси в публичния сектор. *Годишник на департамент „Администрация и управление“*, НБУ, т. 3, 588-612.
3. Калчев, Р. и др. (2012). *Управление на персонала*. Варна : Унив. изд. Наука и икономика.
4. Каменов, Б. (2011). *Управление на възнагражденията*. София: СИЕЛА.
5. Колева, В. (2012). Изследване на мотивационните нагласи на специалистите в софтуерните компании // *Човешкият фактор в управлението* : Юбил. науч.-практ. конф. : Сб. докл. – Свищов : Акад. изд. Ценов, с. 333 - 337.
6. Колектив. (2015). *Човешкият капитал - методология, измерения, практики*. София: Нов български университет.
7. Стефанов, Л., Кънева, Н., Димитрова, С. (2007). *Управление на държавната администрация*. Институт по публична администрация и европейска интеграция. гр. София.
8. Фърнам, Е. (2012). *Индивидуалните различия на работното място*. София: Изток-Запад.