

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: „Логистика“; 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 Илиан Минков)

2.
(гл.ас. д-р Пламен Павлов)

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

I. АНОТАЦИЯ

Управлението на човешките ресурси е един от основните елементи в бизнес системата, който не само създава възможности за повишаване ефективността в работата на фирмите, но поставя разликата между тях по отношение на иновативен и научен капацитет и възможности за гъвкава реакция на пазарните промени. Обучението по тази дисциплина има за цел задълбоченото изучаване и овладяване на понятия, принципи, тенденции и други важни въпроси, които засягат управлението на човешките ресурси.

След преминаване на курса на обучение по дисциплината „Управление на човешките ресурси”, студентите придобиват знания и умения, които им позволяват да:

- Организируют и управляват изпълнителския и административния персонал;
- Планират и анализират дейността на човешките ресурси;
- Мотивират и стимулират дейността на персонала с цел повишаване неговата ефективност и производителност;
- Преодоляват междуличностните конфликти, възникнали в процеса на работата.

Дисциплината „Управление на човешките ресурси” се базира на изучаваните в предходните курсове дисциплини като „Макроикономика”, „Мениджмънт“ и други. Натрупаните знания са основа за изучаване на икономически дисциплини в специалността като например „Управление на малкия бизнес”.

Дисциплината „Управление на човешките ресурси” има не само научен, но и практико-приложен характер, тъй като се предлагат технологии, методи и правила за решаване на конкретни въпроси от реалния бизнес.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
ТЕМА 1. УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА		3	2	
1.1	Същност и особености на управлението на човешките ресурси			
1.2	Развитие на теориите за управление на човешките ресурси			
1.3	Моделите на управление на човешките ресурси			
1.4	Основни области на управлението на човешките ресурси			
1.5	Органи на управление на човешките ресурси			
ТЕМА 2. СТРАТЕГИЯ И ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	2	
2.1	Стратегия за управление на човешките ресурси			
2.2	Кадрова политика			
ТЕМА 3. ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	2	
3.1	Същност на планирането на човешките ресурси			
3.2	Етапи на планиране на човешките ресурси			
3.3	Методи за планиране на човешките ресурси			
ТЕМА 4. АНАЛИЗ НА ДЪЛЖНОСТИТЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА		2	2	
4.1	Същност на проектирането и анализа на работата			
4.2	Етапи на анализа на работата			
4.3	Методи за събиране на информация и анализ на работата			
ТЕМА 5. НАБИРАНЕ И ПОДБОР НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	

5.1	Същност цели и значение на набирането и подбора на персонала			
5.2	Методи и техники за набиране и подбор на персонал			
5.3	Определяне на резултатите от набирането и подбора на човешки ресурси			
ТЕМА 6. АУТСОРСИНГ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		2	2	
6.1	Същност и съдържание на аутсорсинга на човешките ресурси			
6.2	Основни преимущества и недостатъци на аутсорсинга на човешките ресурси			
ТЕМА 7. АДАПТАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА		3	2	
7.1	Същност и значение на адаптацията на сътрудниците в организацията			
7.2	Аспекти на адаптацията – първоначална, професионална, организационна, икономическа, социална			
ТЕМА 8. ОБУЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
8.1	Същност и цели на обучението на човешките ресурси			
8.2	Основни етапи в програмите за обучение на човешките ресурси			
8.3	Подходи и методи на обучение на човешките ресурси			
8.4	Обучение на мениджъри			
8.5	Оценка на резултатите и ефективността на обучението на човешките ресурси			
ТЕМА 9. ОЦЕНКА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
9.1	Същност на оценката на човешките ресурси			
9.2	Модел за оценка на човешките ресурси			
9.3	Методи за оценка на човешките ресурси			
9.4	Недостатъци при оценяване на човешките ресурси			
ТЕМА 10. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
10.1	Работна заплата			
10.2	Фактори, влияещи върху работната заплата			
10.3	Елементи на работната заплата			
10.4	Форми и системи на работна заплата			
ТЕМА 11. УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА		2	2	
11.1	Същност и значение на планирането на кариерата			
11.2	Фактори, влияещи на планирането и развитието на кариерата			
11.3	Етапи на планиране на кариерата			
ТЕМА 12. МЕТОДИ ЗА ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	2	
12.1	Влияние чрез власт			
12.2	Влияние чрез сътрудничество			
ТЕМА 13. МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
13.1	Същност и значение на мотивацията			
13.2	Мотивационни теории			
13.3	Мотивационни модели относно човешките ресурси			
ТЕМА 14. КОНФЛИКТИ И ТЯХНОТО РАЗРЕШАВАНЕ		2	2	
14.1	Същност и видове конфликти			
14.2	Източници на конфликти			
14.3	Стратегии за разрешаване на конфликтите			
ТЕМА 15. СТРЕС И МЕХАНИЗМИ ЗА НЕГОВОТО ПРЕОДОЛЯВАНЕ		2	2	
15.1	Същност и последици от стреса			
15.2	Източници на стрес			

15.3	Редуциране на стреса			
		Общо:	45	30

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Контролна работа (писмена по зададена тема – разработване на казус)	4	65
	Общо за семестриален контрол:	4	65
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	100
	Общо за сесиен контрол:	1	100
	Общо за всички форми на контрол:	5	165

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Шопов Д., Д.Каменов, М.Атанасова и др. „Как да управляваме човешките ресурси в предприятието“, ИК „Труд и право“, 2013;
2. Шопов Д., М.Атанасова, „Управление на човешките ресурси“, „Тракия“, 1998;
3. Шинева, Р., Пл. Павлов, „Организация на труда в индустрията“, Университетско издателство, ИУ-Варна, 2007.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. „Кодекс на труда“;
2. Харизанова, М., Др. Бояджиев, „Управление на човешките ресурси“, /Перспективата на мениджмънта/, София, 2002;
3. Дуракова, И., О.Родин, С.Талтынов, „Теория управления персоналом“, Воронеж, 2004;
4. Steen S., R.Noel, J.Hollenbeck, B.Gerhart, P.Wright, „Human Resource Management“, McGraw-Hill Companies, Canada, 2009;
5. Torrington D., L. Hall, “Personnel Management”, “Prentice Hall International” (UK) Ltd., 1991.