РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

**СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ “Д. А. ЦЕНОВ” – СВИЩОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ” | Катедра “МАРКЕТИНГ” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
|  Декан: …...…………….............................(доц. д-р Ваня Григорова) | Приета от ФС, Протокол № 3 от 26.11.2024 г.Приета от КС, Протокол № 3 от 14.11.2024 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА****на** |
| Учебна дисциплина“Управление на човешките ресурси” |
| **Код на дисциплината: ФММ-КМА-Б-302****Брой кредити по учебен план: (6)** |
| Образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР | Код на документа:УД/УПР-ФММ-КМА-Б-302 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННАЕзик: РУСКИ | Версия:v.05/2022 |

**І. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИЕТО**

**Часове учебна заетост (семестър с продължителност 14 седмици)**

***Таблица № 1***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учебна заетост****/аудиторна и извънаудиторна/** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Аудиторна заетост (АЗ)** | **56** | **28** | **56** |
| 1.1. Лекции | 28 | 14 | 28 |
| 1.2. Семинарни занятия | 28 | 14 | 28 |
| **2. Извънаудиторна заетост (ИАЗ)** | **94** | **122** | **94** |
| 2.1.Самостоятелна работа | 47 | 61 | 47 |
| 2.2. Академични задания | 47 | 61 | 47 |
| 2.2.1. Курсови разработки и проекти | 27 | 49 | 32 |
| 2.2.2. Есета/доклади |  0  |  0  |  0  |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 10 | 2 | 5 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 10 | 10 | 10 |
| **Всичко:** | **150** | **150** | **150** |

**Схема за формиране на крайната оценка по дисциплина**

***Таблица № 2***

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерий**  | **Тежест на критерия** |
| **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Изпълнение на ангажименти през семестъра, в т.ч.:** | **50%** | **50%** | **50%** |
| * 1. Посещение на учебни занятия

*(% от комплексната оценка)* | 10% | 0% | 0% |
| 1.2. Семестриални контролни *(% от комплексната оценка)* | 10% | 0% | 0% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 30% | 50% | 50% |
| **2. Семестриален изпит***(% от комплексната оценка)* *Форма на провеждане:**Писменият изпит е в тестова форма, която съдържа отворени и затворени въпроси и задачи, покриващи цялото учебно съдържание.* | **50%** | **50%** | **50%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Учебната дисциплина „Управление на човешките ресурси” е задължителна, специализираща и се изучава от редовните, задочните и дистанционните студенти от специалност „Маркетинг” в ОКС „бакалавър”. Тя поднася концептуални знания, свързани с управлението на човешките ресурси, неговото историческо развитие като теория и функция на организацията. Подпомага усвояването на практически умения не само за планиране, подбор, наемане и развитие на персонала в организацията, но и за неговия анализ, оценяване и запазване в кризисни ситуации. В глобален аспект се разглеждат въпроси, свързани със съвременни тенденции и подходи за управление на човешките ресурси. Специално внимание се отделя на кариерното развитие, лидерството, системата за управление, системата за възнаграждения, нормативната база, формирането и селектирането на маркетинговия персонал, както и на стратегическото управление на персонала.

**2.2. Предварителни изисквания**

Обучението по дисциплината „Управление на човешките ресурси” се явява логическо продължение на изучаваните от студентите от специалност „Маркетинг” учебни курсове „Основи на управлението”, „Статистика”, „Математика”, „Микроикономика”, „Основи на правото”, "Икономика на предприятието", "Основи на маркетинга" и др.

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

В процеса на обучение по дисциплината „Управление на човешките ресурси” се използва комплекс от методи на преподаване, които включват изнасяне на лекции, поставяне на проблеми за решаване чрез мозъчна атака, казуси, дискусии, разработка и презентиране на курсови работи и индивидуални проектни задания. Дава се възможност на студентите да участват в обучителния процес чрез изнасяне на тематични анотации в семинарните занятия. Стимулира се тяхното креативно мислене и екипната работа за търсене на нестандартни подходи при разрешаване на поставени проблеми от практиката.

***2.3.2 Дистанционна форма***

В процеса на дистанционно обучение по дисциплината се използва комплекс от методи на преподаване, които включват синхронни и асинхронни занятия, самоподготовка на студентите, поставяне на проблеми за решаване чрез казуси, разработка на индивидуални проектни задания, стимулиране на креативното мислене чрез търсене на нестандартни подходи при разрешаване на поставени проблеми от практиката.

**2.4. Очаквани резултати**

Чрез обучението по дисциплината се постигат следните резултати:

Знания – Обучението по дисциплината „Управление на човешките ресурси” предоставя на студентите знания за:

- придобиване на задълбочени теоретични знания за спецификата на управлението на човешките ресурси и в частност на персонала на организацията, като концепция и като процес с практикчески измерения, а също така и за съвременните тенденции в мениджмънта на човешките ресурси в корпорациите;

- интерпретиране на знанията за различните подходи за управление на персонала;

- усвояване на подходи за вземане на решения, свързани с управлението на човешките ресурси на оперативно и стратегическо ниво;

Компетентности – Като резултат от обучението по дисциплината студентите придобиват следните компетентности:

1) Самостоятелност и отговорност –

- усвояване на способности за организиране и управляване на сложна професионална дейност по управление на персонала във всички сфери на икономиката;

- способност за поемане на отговорност при вземане на собствени решения в областта на управлението на човешките ресурси, с отчитане спецификата на маркетинговия персонал;

- възможности за разгръщане на личния творчески потенциал при възникване на специфични ситуации, свързани с управлението на персонала;

- способности за обучаване на други лица при екипна работа с цел постигане на по-висока ефективност.

2) Компетентности за учене –

- студентите развиват способността си да правят самооценка на знания и умения, които притежават и на необходимостта от тяхното подобряване, както и да създават планове за разширяване и обновяване на своята професионална квалификация.

3) Комуникативни и социални компетентности –

- студентите придобиват способност да разработват и представят ясни и разбираеми идеи в областта на управлението на човешките ресурси, както и да поставят проблеми и да предлагат решения за специалисти и неспециалисти;

- демонстрират уважение към другите и разбиране по въпросите на управлението на човешките ресурси чрез използване на методи, основани на количествени и качествени описания и оценки;

- придобиват умения да проявяват широк кръгозор и да демонстрират толерантност, разбиране и солидарност с другите при обсъждане на въпроси, свързани с управлението на човешките ресурси в национален и в международен аспект;

- в процеса на ползване на специализирана по проблематиката литература, студентите имат възможност да използват литература на български и английски език.

4) Професионални компетентности –

- студентите придобиват умения за събиране, класифициране, анализиране, оценяване и интерпретиране на изследователски данни за решаване на конкретни задачи, свързани с управлението на човешките ресурси в различни организации;

- развиват способности за добиване на знания и навици в нови и непознати условия;

- способности да правят анализи в по-широк или интердисциплинарен контекст, например в областта на управлението на маркетинговия персонал, управление на маркетинга и др.;

- умения за използване на съвременни стратегически подходи;

- умение за формиране и изразяване на лично мнение по въпросите на социалните и етични проблеми, възникващи в процеса на обучение и работа в областта на управлението на човешките ресурси.

Умения – По време на обучението се предвижда студентите да придобият умения за:

- прилагане на методи и инструменти, които да дават възможност за решаване на сложни задачи в областта на управлението на човешките ресурси;

- прилагане на логическо мислене и креативност при решаване на нестандартни задачи;

- развиване на аналитичното и оценъчното мислене;

- развиване на способността за вземане на независими решения, представяне и др.

- придобиване на навици за работа в екип.

**III. разпространение на дисциплината**

Дисциплината „Управление на човешките ресурси” е развита в почти всички висши училища, където има изградени департаменти по маркетинг, обучаващи студенти в бакалавърска степен. В България сходни дисциплини се преподават в Софийски университет, ВУАРР - Пловдив, Колеж по туризъм - Варна, НБУ - София, УНСС, ИУ - Варна и др. Дисциплини със сходно съдържание са развити в почти всички икономически университети в страните от Европейския съюз и извън него. Например в САЩ - Rassmusen College, Capella University, Southern New Hampshire University, University of Scranton`s, University of California at Berkeley, Великобритания - The University of Buckingham, De Montfort University, Arden University и др.

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **Тема I. КОНЦЕПЦИЯТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| *1.1. Историческо развитие на теорията за управлението на човешките ресурси
1.2. Основни понятия
1.3. Цели, задачи и функции на управлението на човешките ресурси
1.4. Дейности и роли при управлението на човешките ресурси. Длъжности* |
| **Тема II. ЕВОЛЮЦИЯ НА ФУНКЦИЯТА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| *2.1. Развитие на управлението на човешките ресурси (ретроспекция)
2.2. Тенденции в управлението на човешките ресурси в България
2.3. Функции за управление на човешките ресурси в съвременните корпорации. Управление на екипи* |
| **Тема III. ФОРМИРАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| *3.1. Планиране на персонала. Основни методи
3.2. Набиране, приемане на работа, преместване и освобождаване на персонал.
3.3. Разработване на система за трудово възнаграждение. Мотивиране на персонала* |
| **Тема IV. РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА** | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| *4.1. Мотивация и обучение на персонала. Текучество.
4.2. Анализ и оценка на трудовите ресурси. Атестиране на персонала
4.3. Кариерно развитие и лидерство в организацията* |
| **Тема V. УПРАВЛЕНИЕ НА МАРКЕТИНГОВИЯ ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИЯТА** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| *5.1. Специфика на маркетинговия персонал. Видове
5.2. Структури за управление на маркетинговия персонал. Маркетингови департаменти
5.3. Селектиране и оптимизиране на маркетинговия персонал* |
| **Тема VI. ЕФЕКТИВНОСТ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ПЕРСОНАЛА** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| *6.1. Система за управление и контрол на човешките ресурси в организацията
6.2. Модел на системата за управление на персонала. Връзки и комуникиране
6.3. Съответствие на системата с целите, културата на организацията и с външната среда* |
| **Тема VII. ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА** | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| *7.1. Участие на ръководството на организацията в процеса на управление на персонала
7.2. Нормативна рамка на управлението на персонала в организацията. Трудово законодателство. Колективен трудов договор
7.3. Управление на персонала при конфликт и организационна криза. Стрес и психологическо консултиране на персонала* |
| **Тема VIII. СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| *8.1. Фактори и условия за стратегическо управление на персонала
8.2. Стратегии за развитие на организацията и управлението на персонала
8.3. HR процеси. Кадрова политика
8.4. Аутсорсинг на управление на персонала* |
| **Тема IX. СВЕТОВЕН ОПИТ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| *9.1. Тенденции в управлението на човешките ресурси в международни компании
9.2. Американски подход към управлението на човешките ресурси
9.3. Европейски модел на управление на човешките ресурси
9.4. Японски модел на управление на човешките ресурси* |
| **Общо:** | **28** | **28** | **14** | **14** | **28** | **28** |

**V. ИЗПОЛЗВАНИ УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИ СРЕДСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование на** **Учебно-техническото средство** | **Използвани учебно-технически средства по вид на занятията** |
| **Лекции** | **Семинарни****занятия** |
| 1. Мултимедийни системи за презентиране | X | X  |
| 2. Интернет | X | X  |
| 3. Специализирани програмни продукти: |  |  |

**VI. ПреПОРЪЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ И НОРМАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ**

 **6.1. Основна литература**

|  |
| --- |
|  1. Учебен курс по дисциплината "Управление на човешките ресурси" в Платформата за дистанционно и електронно обучение на СА "Д. А. Ценов" https://dl.uni-svishtov.bg/course/view.php?id=5647 |
|  2. Григорова, В. Управление на човешките ресурси. Концепции, подходи, практики. Свищов, АИ Ценов, 2021 |
|  3. Илиев, Й., Димитров, К. Управление на човешките ресурси. София, УНСС, 2021 |
|  4. Данаилова, И. Трудова мотивация. УНСС, 2020 |
|  5. Найденова, В. Ангажираност и обучение на служителите. Изток - Запад, 2022 |
|  6. Данаилова, И. Мотивацията за учене и развитието на човешките ресурси. УНСС, 2020 |
|  7. Минчев, Н. Дългосрочно планиране на човешките ресурси. ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“, 2020 |
|  8. Human Capital Trends archive. Explore past editions of our annual Human Capital Trends reports. 2021. |
|  9. Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., Steele, L. Human Resource Management. Bloomsbury Publishing, 2022 |
|  10. Armstrong, M., Taylor, S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.Kogan Page, 2020 |
|  11. Dessler, G. Human Resource Management. Global Edition, Pearson Education Limited, 2019 |
|  12. Patterson, D. Human Resources Management. Fanshawe College Pressbooks, 2023 |

 **6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
|  1. Хаджиев, К. Управление на виртуални екипи: теория и методология. София, НБУ, 2021 |
|  2. Стефанов, Л., Пейчева, М. Управление на човешките ресурси. София, УНСС, 2018 |
|  3. Казаков, А. Човешкият капитал - Формиране, функциониране и инвестиционни решения. УНСС, 2019 |
|  4. Хаджийски, Д. Психологически аспекти на обучението и управлението на персонала. Фабер, 2023 |
|  5. Данаилова, К. Въздействие на информационно-технологичните промени в управлението върху поведението на човешките ресурси. 2011 |
|  6. Noe, R., Hollenbeck, J., Wright, P. Gerhard, B. ISE Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. McGraw Hil, 2022 |
|  7. Valentine, S., Meglich, P., Mathis, R., Jackson, J. Human Resource Management. Cengage Learning, 2019 |

 **6.3. Нормативни документи**

|  |
| --- |
|  1. Кодекс на труда. В сила от 01.01.1987 г., доп. изм. ДВ. бр.70 от 20 Август 2024 г. |
|  2. ЗАКОН за насърчаване на заетостта. ДВ, изм. и доп. ДВ. бр.25 от 22 Март 2024 г. |
|  3. ЗАКОН за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества. изм. и доп. ДВ. бр.93 от 21 Ноември 2017 г. |
|  4. ЗАКОН за уреждане на колективните трудови спорове. Доп. ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015 г. |
|  5. ЗАКОН за здравословни и безопасни условия на труд. доп. ДВ. бр.27 от 29 Март 2024 г. |

 **6.4. Интернет ресурси**

|  |
| --- |
|  1. https://open.lib.umn.edu/humanresourcemanagement/ |
|  2. https://www.opentextbooks.org.hk/system/files/export/32/32088/pdf/Human\_Resource\_Management\_32088.pdf |
|  3. https://ecampusontario.pressbooks.pub/humanresourcesmgmt/ |
|  4. https://lopsbg.com/wp-content/uploads/2020/12/GRD\_2020\_Katsarski\_N\_and\_Marinova\_Z.pdf |
|  5. https://podkrepa-svo.org/e-journal/wp-content/uploads/2021/06/Svo\_2021\_02\_010-035\_26\_BG.pdf |
|  6. https://www.novavizia.com/model-gest-za-upravlenie-na-choveshkite-resursi/ |

Съставил/и/:

|  |
| --- |
|  …………………………………(доц. д-р Ваня Григорова) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
|  …………………………………(доц. д-р Иван Марчевски) |  |