РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ” | Катедра  “МЕНИДЖМЪНТ” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
| Декан: …...…………….............................  (доц. д-р Ваня Григорова) | Приета от ФС, Протокол № 3 от 26.11.2024 г. Приета от КС, Протокол № 6 от 20.11.2024 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА**  **на** | |
| Учебна дисциплина“Ресурсен мениджмънт” | |
| **Код на дисциплината: ФММ-КМЕ-Б-329**  **Брой кредити по учебен план: (4)** | |
| Образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР | Код на документа:УД/УПР-ФММ-КМЕ-Б-329 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННА Език: БЪЛГАРСКИ | Версия:v.03/2024 |

**І. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИЕТО**

**Часове учебна заетост (семестър с продължителност 9 седмици)**

***Таблица № 1***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учебна заетост**  **/аудиторна и извънаудиторна/** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Аудиторна заетост (АЗ)** | **36** | **18** | **36** |
| 1.1. Лекции | 18 | 9 | 18 |
| 1.2. Семинарни занятия | 18 | 9 | 18 |
| **2. Извънаудиторна заетост (ИАЗ)** | **72** | **90** | **72** |
| 2.1.Самостоятелна работа | 36 | 45 | 36 |
| 2.2. Академични задания | 36 | 45 | 36 |
| 2.2.1. Курсови разработки и проекти | 10 | 15 | 10 |
| 2.2.2. Есета/доклади | 10 | 10 | 10 |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 10 | 10 | 10 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 6 | 10 | 6 |
| **Всичко:** | **108** | **108** | **108** |

**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% | 30% | 30% |
| 1.2. Семестриални контролни  *(% от комплексната оценка)* | 30% | 0% | 0% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 10% | 20% | 20% |
| **2. Семестриален изпит**  *(% от комплексната оценка)*  *Форма на провеждане:*  *Писменият изпит се осъществява под формата на тест.* | **50%** | **50%** | **50%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Днес стопанските субекти функционират в условията на сложния и труден преход от един към друг модел на икономическа система. Непрекъснатият спад на производството, загубата на работни места, увеличаващата се безработица са настоящата реалност в българската индустрия. В подобна трудна обстановка поведението на стопанските ръководители е преобладаващо контурно, тактическо, насочено към оцеляване. Много високата степен на несигурност (на фирмите, на мениджърите, на персонала) блокира мисленето, създава чувство на безпомощност. Високото равнище на неудовлетвореност на потребностите на хората в сложния кризисен период, обуславя нарастващо напрежение в тях. В това напрежение се “крият” енергия и заряд, които могат да рефлектират в различни като възможности линии на поведение.

**2.2. Предварителни изисквания**

Преди стартиране на курса на обучение по дисциплината, студентите трябва да притежават знания и умения в областта на управлението и да са запознати с теоретичните постановки от учебни дисциплини, като: Основи на управлението и др.

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

В процеса на обучение на студентите широко се използват различни по вид казуси, пишат се есета по определени предварително от титуляра на дисциплината теми, търси се решение на проблеми по технологията на "метода на мозъчната атака" и др.

***2.3.2 Дистанционна форма***

Обучението се извършва в електронна/дистанционна платформа за обучение с помощта на синхронни и асинхронни лекции и упражнения, академични задания, както и самоподготовка чрез решаване на on-line тестове по дисциплината.

**2.4. Очаквани резултати**

Актуалността на дисциплината се определя от факта, че ресурсния мениджмънт придобива съществено значение за успешното функциониране на фирмите в пазарните условия. Нараства вниманието към оползотворяване на съществуващите и търсенето на нови източници на ресурси.

Знания:

- да притежават разширени и задълбочени знания за логистичните дейности на предприятието;

- самостоятелно да интерпретират връзки и зависимости между отделните звена в предприятието.

Умения:

- владеят методите и средствата по планиране, организация, функционално управление и контрол на процесите на движение на съвкупността от потоци в системата на пазарната икономика;

- прилагат логическо мислене при оптимизиране на връзките;

Компетенции:

- притежават способността за лидерство в областта на логистиката;

- поемат отговорност при вземането на решения за логистични действия

**III. разпространение на дисциплината**

1. Университет за национално и световно стопанство, София, България.

2. Икономически университет, Варна, България.

3. ВТУ "Св.Св. Кирил и Методий ", Велико Търново, България.

4. Oxford University - Oxford, United Kingdom.

5. ЕU Barcelona, Spain.

6. EU Montreux, Switzerland.

7. EU Munchen, Germany.

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | | **Задочна форма на обучение** | | **Дистанционна форма на обучение** | |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **СЪЩНОСТ НА РЕСУРСНИЯ МЕНИДЖМЪНТ.** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Основни концепции и еволюция на идейте на ресурсния мениджмънт.  2. Основни принципи и цели на ресурсния мениджмънт.* |
| **ПЛАНИРАНЕ НА РЕСУРСНИЯ МЕНИДЖМЪНТ.** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Основни етапи при въвеждане на ресурсния мениджмънт.  2. Ефективни решения за въвеждане на ресурсния мениджмънт.* |
| **ДОБРИ ПРАКТИКИ И ИНСТРУМЕНТИ ПО ПРИЛАГАНЕ НА РЕСУРСНИЯ МЕНИДЖЪМЪНТ.** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Фирмени стратегии в областта на ресурсния мениджъмнт.  2. Финансови инструменти за реализиране на проекти и програми в областта на ресурсния мениджмънт.* |
| **МОДЕЛИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Същност на моделите за управление на човешките ресурси.  2. Видове модели за управление на човешките ресурси.* |
| **СИСТЕМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Същност на системите за УЧР.  2. Специфика на системите за УЧР.* |
| **ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ – СЪЩНОСТ, ФУНКЦИИ И ОСНОВНИ ФАКТОРИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Същност на трудовото възнаграждение.  2. Функции на трудовото възнаграждение.  3. Основни фактори на трудовото възнаграждение.* |
| **СИСТЕМИ ЗА ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Същност на системите за трудово възнаграждение.  2. Видове системи за трудово възнаграждение.* |
| **СИСТЕМИ ЗА СТИМУЛИРАНЕ ТРУДА НА РАБОТНИЦИТЕ, СЛУЖИТЕЛИТЕ И УПРАВЛЕНСКИЯ ПЕРСОНАЛ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Системи за стимулиране на труда на работниците.  2. Системи за стимулиране на труда на служителите и управленския персонал.* |
| **ДОПЪЛНИТЕЛНИ ДОБАВКИ, ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ДЕЙСТВИЕТО НА ЗАКОНА И ДРУГИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ.** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Нормативно регламентиране на допълнителните добавки.  2. Категории персонал за които са предвидени допълнителни добавки.* |
| **Общо:** | **18** | **18** | **9** | **9** | **18** | **18** |

**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. Аврамов, В. Управление на персонала на търговската фирма. С., 2005. |
| 2. Анатолий А.., Дилков Цв.., И. Емилова., Теория на управлението., АИ Ценов., 2019 |
| 3. Дени, Р. Мотивирай и спечели: Как да мотивираме себе си и останалите? С., 2010. |
| 4. Карабельова, С. Управление и развитие на човешкия потенциал. Конкурентното предимство на организацията. С., 2004. |
| 5. Ленсиони, П. Петте основни слабости при работата в екип. С., 2006. |
| 6. Банчева,Е., Иванова, М., “Стандарт на ИСП – БАУРЧР за разработване и акредитиране на магистърски програми “Управление и развитие на човешките ресурси”, София: издание на БАУРЧР – Популяризиране на добрите европейски практики и стандарти за оценка на професионализма в областта на УРЧР, ISBN-10:954-91984-1-3, ISBN 978-954-91984-1-6, 2006 |
| 7. Максуел, Дж. 17 неоспорими закона за работа в екип. С., 2006. |
| 8. Богоявленский С.Б. Управление риском в социально-экономических системах: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. |
| 9. Smith, A. S., R. A. Mazin. HR Answer Book: An Indispensable Guide for Managers and Human Resources Professionals. 2012 |

**6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
| 1. Иванова, М., Ръководство за покриване на професионалните стандарти по УРЧР по пътя на обучение в МП УРЧР, София: УМ-НБУ , 2005 |
| 2. Банчева,Е., Иванова, М., “Учене и развитие чрез портфолио”, София: УМ-НБУ - учебник за магистърска програма УРЧР на НБУ-УМ, ISBN 978-954-535-452-6, 2006 |

**6.3. Нормативни документи**



**6.4. Интернет ресурси**



Съставил/и/:

|  |
| --- |
| …………………………………  (доц. д-р Цветан Дилков) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
| …………………………………  (доц. д-р Ирена Емилова) |  |