РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ” | Катедра “МЕЖДУНАРОДНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
|  Декан: …...…………….............................(доц. д-р Ваня Григорова) | Приета от ФС, Протокол № 3 от 26.11.2024 г.Приета от КС, Протокол № 5 от 19.11.2024 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА****на** |
| Учебна дисциплина“Управление на човешките ресурси” |
| **Код на дисциплината: ФММ-КМИО-Б-324****Брой кредити по учебен план: (6)** |
| Образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР | Код на документа:УД/УПР-ФММ-КМИО-Б-324 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННАЕзик: БЪЛГАРСКИ/АНГЛИЙСКИ | Версия:v.04/2024 |

**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 | 23 | 31 | 23 |
| 2.2.2. Есета/доклади |  0  |  0  |  0  |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 12 | 15 | 12 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 12 | 15 | 12 |
| **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)* | 5% | 5% | 5% |
| 1.2. Семестриални контролни *(% от комплексната оценка)* | 20% | 0% | 15% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 25% | 45% | 30% |
| **2. Семестриален изпит***(% от комплексната оценка)* *Форма на провеждане:**Писмен тест.* | **50%** | **50%** | **50%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Основната цел на настоящия курс е да представят идеи, методика и технологии, които са полезни за хората, занимаващи се с управление на човешките ресурси.

**2.2. Предварителни изисквания**

Изисква се наличието на базови знания по икономика и мениджмънт.

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

При обучението на студентите се използват както традиционни методи на преподаване чрез лекции, така и аудио-визуални материали и интерактивни средства. В семинарните занятия се поставя акцент върху:

1) затвърждаване и проверка на знанията от лекционния материал (чрез писмени тестове, въпроси и отговори, дискусия)

2) включване на студентите в учебния процес с цел развиване на аналитично мислене, креативност и работа в екип. Това се постига със:

- самостоятелни задания за събиране и обработка на информация;

- групови курсови разработки и проекти;

- решаване на проблеми и формулиране на изводи чрез брейнсторминг, работа по групи, обсъждане и анализ на реални ситуации и казуси.

***2.3.2 Дистанционна форма***

Акцент при обучението на студентите в дистанционна форма са синхронните лекции и консултации, провеждани чрез интегрираната платформа за електронно и дистанционно обучение Moodle.

1) В платформата е предоставен достъп до лекционните материали по дисциплината.

2) Разработени са подходящи интерактивни учебни ресурси:

- постоянно обновяван списък с интернет връзки с допълнителна и актуална информация по изучаваната тематика от институции и организации, научни или експертни публикации, аудио-визуални материали;

- казуси, курсови задания с възможности за самостоятелна или екипна работа;

- онлайн тестове за самоподготовка, тестове за проверка и оценка на знанията.

С посочените методи и техники се постига затвърждаване на знанията от лекционния материал, развиване на аналитично мислене, креативност, работа в екип.

**2.4. Очаквани резултати**

Обучаваните имат възможност да овладеят теоретични знания и придобият практически умения за същността на управлението на човешките ресурси, за причините, стоящи в основата на неговата поява и развитие, както и особеностите свързани с процесите на планиране, подбор, мотивиране, заплащане на труда и на обучение на персонала.

**III. разпространение на дисциплината**

1. Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий": "Управление на човешките ресурси".

2. Университет за национално и световно стопанство - София: "Управление на персонала в малките и средните фирми".

3. IMC University of Applied Sciences Krems (Krems, Austria): "Human Resource Management".

4. University of Colorado Denver (USA): "Managing Individuals and Teams".

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **Тема 1. Концептуални възгледи за управлението на човешките ресурси** | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| *1. Възникване на дейностите по управление на хората
2. Очертаване периметъра на управлението на персонала.
3. Международната дименсия в управлението на човешките ресурси.* |
| **Тема 2. Планиране на персонала (количествено измерение)** | 6 | 6 | 3 | 6 | 6 | 6 |
| *1. Базови импулси.
2. Технологии за количествено планиране.
3. Фактори, влияещи върху потребността от персонал.
4. Методи и техники за оценка и планиране на потребността от персонал (първа група).
5. Методи и техники за оценка и планиране на потребността от персонал (втора група).
6. Методи и техники за оценка и планиране потребността от персонал с висше образование
7. Измерване на допълнителната потребност от персонал или излишък.
8. Установяване потребността от персонал посредством баланс (разчет) на работните места.* |
| **Тема 3. Ефективност, производителност и интензивност на труда** | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| *1. Ефективност на дейността на бизнесорганизациите
2. Същност на производителността на труда
3. Планиране и управление на производителността на труда
4. Фактори и резерви за нарастване на производителността на труда
5. Интензивност на труда* |
| **Тема 4. Анализ и конструиране на работното място** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Анализ и проектиране на работното място
2. Методи за анализ и проектиране на длъжностите
3. Описание и спецификация на работното място* |
| **Тема 5. Подбор на човешки ресурси** | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| *1. Същност на рекрутирането на персонал.
2. Методика за селекция на персонал.
3. Онлайн подбор на персонал.
4. Оценяване ефективността на подбора на персонал.* |
| **Тема 6. Мотивиране на човешките ресурси** | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| *1. Същност на мотивацията
2. Мотивационни теории
3. Мотивационни модели* |
| **Тема 7. Колективно трудово договаряне** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Колективно преговаряне – същност и етапи.
2. Колективен трудов договор.
3. Трудовите спорове и последствията от тях.* |
| **Тема 8. Оценяване на трудовото представяне** | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| *1. Същност, роля и основни цели на оценката на трудовото представяне
2. Равнища, подходи и методи на оценяването на трудовото представяне
3. Основни моменти при оценяването на трудовото представяне чрез атестиране* |
| **Тема 9. Планиране на кариерата** | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| *1. Потенциал на планирането на кариерата.
2. Установяване на индивидуалните цели на кариерата.
3. Информация за кариерата и консултация.
4. Възможни роли на мениджъра при планиране на кариерата.
5. Специфично консултиране за фазите на кариерата.
6. Работилници на кариерата.
7. Съгласуване на индивидуалните цели с възможностите за кариера в организацията.
8. Определяне на стратегическите и тактическите ходове за развитие (програми и мерки).* |
| **Тема 10. Обучение** | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| *1. Към потребността от перманентно обучение.
2. Управленско обучение.
3. Как да се учим?
4. Методи на обучение.* |
| **Тема 11. Заплащане** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Същностни аспекти.
2. Фактори, влияещи върху нивата на заплащането.
3. Оценяване на работата.
4. Системи и структура на заплащането.* |
| **Тема 12. Дерекрутиране (съкращаване) на персонала** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Причини за дерекрутиране (съкращаване) на персонала.
2. Програма за съкращаване на персонала и редуциране на управленските равнища.
3. Управление на персонала в условията на съкратена численост.* |
| **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: |  |  |
|  3.1   | X | X |

**VI. ПреПОРЪЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ И НОРМАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ**

 **6.1. Основна литература**

|  |
| --- |
|  1. Учебен курс по „Управление на човешките ресурси (ФММ-КМИО-Б-324)“ в Платформата за дистанционно и електронно обучение на СА “Д. А. Ценов": https://dl.uni-svishtov.bg/course/view.php?id=5649 |

 **6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
|  1. Дамянов, А., Захариева, Г., Любенов, З. (2022). Управление на човешките ресурси в туристическата индустрия. Учебно помагало за дистанционно обучение. Свищов : АИ Ценов, 2022. |
|  2. Дамянов, А., Захариева, Г., Любенов, З. (2015). Управление на човешките ресурси. Абагар, В. Търново, 2015. |
|  3. Костова, С. (2014). Стратегическо управление на човешките ресурси. София, Издателски комплекс - УНСС, 2014. |
|  4. Калчев, Р. и др. (2014). Управление на човешките ресурси. Варна, Наука и икономика, ИУ - Варна, 2014. |
|  5. Шопов, Д., Каменов, Д., Атанасова, М., Евгениев, Г., Близнаков, Й. (2014). Как да управляваме човешките ресурси в предприятието. С., Труд и право, 2014. |
|  6. Mathis, R., Jackson, J. (2011). Human resources management. South-Western Cengage Learning, 2011. |

 **6.3. Нормативни документи**

|  |
| --- |
|  1. Кодекс на труда. (2024). Извлечено от https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121 |
|  2. Закон за уреждане на колективните трудови спорове. (2024). Извлечено от https://lex.bg/laws/ldoc/2132290049 |
|  3. National Labor Relations Board. (2024). National Labor Relations Act. Retrieved from https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act |

 **6.4. Интернет ресурси**

|  |
| --- |
|  1. Национален институт за помирение и арбитраж. (2024). Извлечено от https://www.nipa.bg/?lang=BG |
|  2. Novavizia.com. (2024). Теория за справедливостта на Адамс. Извлечено от https://www.novavizia.com/teoriya-za-spravedlivostta-na-adams/ |
|  3. Capital.bg. (2024). К100: Най-големите компании в България 2024. Извлечено от https://www.capital.bg/k100/ |
|  4. Careerdays.bg. (2024). Дни на кариерата. Извлечено от bg/https://careerdays.bg/bg/ |
|  5. ILO. (2024). International Labour Organization: ILO Homepage. Retrieved from http://www.ilo.org |
|  6. Harvard Business Review. (2003). One More Time, How Do You Motivate Employees?. Retrieved from https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees |

Съставил/и/:

|  |
| --- |
|  …………………………………(гл. ас. д-р Ивайло Петров) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
|  …………………………………(доц. д-р Драгомир Илиев) |  |