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“Международно управление на човешките ресурси” |
| **Код на дисциплината: ФММ-КМИО-Б-328****Брой кредити по учебен план: (6)** |
| Образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР | Код на документа:УД/УПР-ФММ-КМИО-Б-328 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННАЕзик: АНГЛИЙСКИ/РУСКИ | Версия:v.03/2024 |

**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**

Последните десетилетия наложиха търсенето и отразяването на международното измерение на фирмените дейности, респ. на управлението на човешките ресурси.

Основната цел на настоящия курс е да представи идеи, методика и технологии, които са полезни за студентите изучаващи "Международно управление на човешките ресурси".

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

**2.2. Предварителни изисквания**

Изискват се базови познания 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 придобият знания и умения за същността и спецификата на управление на човешките ресурси в международните компании и техните поделения.

**III. разпространение на дисциплината**

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

2. IMC University of Applied Sciences Krems (Krems, Austria): "Human Resource Management and Career Development"

3. Rotterdam School of Management, Erasmus University (Rotterdam, Netherlands): "Managing the Organisational Environment".

4. University of Colorado Denver (USA): "Managing People for a Competitive Advantage".

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **Тема 1. ВЪВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| *1. Дефиниране на международното управление на човешките ресурси.
2. Променливи, засягащи разликите между вътрешното и международното управление на човешките ресурси.
3. Интернационализация на компаниите и управление на човешките ресурси.
4. Форми на международно управление на човешките ресурси.* |
| **Тема 2. КУЛТУРНИЯ КОНТЕКСТ НА МУЧР** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| *1. Същност и значение на културата
2. Държавни и регионални култури
3. Въздействие на културата върху МУЧР* |
| **Тема 3. ПЛАНИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА В ТНК** | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| *1. Дефиниране и цели на планирането на човешките ресурси
2. Процесът на планиране на човешките ресурси
3. Изпълнение и оценка на плана за човешки ресурси* |
| **Тема 4. АНАЛИЗ И КОНСТРУИРАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО** | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| *1. Дизайн на работния процес и структура на организацията
2. Анализ на работата
3. Дизайн на работа* |
| **Тема 5. ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В ТНК** | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| *1. Определение за набиране на персонал
2. Източници за набиране на персонал
3. Процесът на подбор
4. Методи за подбор
5. Подбор на персонал в международен план* |
| **Тема 6. МЕЖДУНАРОДНО ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ** | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| *1. Обучение в глобалното предприятие
2. Проблеми, свързани с глобалното обучение и развитие
3. Подготовка и обучение на международни служители
4. Развитие на управлението в глобалното предприятие* |
| **Тема 7. МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| *1. Същност на мотивацията
2. Мотивационни теории
3. Мотивационни модели* |
| **Тема 8. МЕЖДУНАРОДНО ЗАПЛАЩАНЕ И КОМПЕНСАЦИИ** | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| *1. Подходи към компенсацията на международния персонал
2. Основни проблемни области в компенсациите на международните назначения* |
| **Тема 9. КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Роля на националните и международни синдикати и трудови отношения
2. Процесът на колективно трудово договаряне* |
| **Тема 10. ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Основни понятия
2. Основни направления на дигитализацията на човешките ресурси
3. Предизвикателства пред дигитализацията на УЧР в международен контекст* |
| **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 „International Human Resource Management (FMM-DIER-B-328-EN)“ в Платформата за дистанционно и електронно обучение на СА “Д. А. Ценов": https://dl.uni-svishtov.bg/course/view.php?id=6153 |

 **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. Дамянов, А., Захариева, Г., Любенов, З. (2012). Управление на човешките ресурси (национални и интернационални измерения). Фабер, В. Търново, 2012. |
|  4. Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13th Edition. Kogan Page Ltd. |
|  5. Raymond, A. et al. (2011). Fundamentals of Human Resource Management. McGraw-Hill/Irwin. |
|  6. Harzig, A., Pudelko, M. (2010). Japanese Human Resource Management: inspirations from abroad and current trends of change. London, 2010. |
|  7. Burbach, R., Royle, T. (2010). Global Integration versus Local Adaption of an e-HRM System in a US MNC. CEUR-WS.org/Vol-570/ ,2010, pp. 289-306. |
|  8. Briscoe, D. & Schuler, R. (2004). International Human Resource Management. Routledge, London. |
|  9. Briscoe, D. (1995). International Human Resource management. Prentice Hall. Englewood Gliff, New Jersy, 1995. |

 **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. Theculturefactor.com. (2024). Country comparison tool. Retrieved from https://www.theculturefactor.com/country-comparison-tool |
|  7. Fortune.com. (2024). Fortune 100 Best Companies to Work For. Retrieved from https://fortune.com/ranking/best-companies/ |
|  8. Eurostat. (2024). Employment - annual statistics. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\_-\_annual\_statistics |
|  9. 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 |
|  10. Classics in the History of Psychology. (n.d.). A Theory of Human Motivation. A. H. Maslow (1943). Retrieved from https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm |

Съставил/и/:

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

Ръководител катедра:

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