РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ” | Катедра  “МЕЖДУНАРОДНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
| Декан: …...…………….............................  (проф. д-р Маргарита Богданова) | Приета от ФС, Протокол № 1 от 10.09.2020 г. Приета от КС, Протокол № 1 от 04.09.2020 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/ДИСТАНЦИОННА Език: БЪЛГАРСКИ/АНГЛИЙСКИ | Версия:v.02/2020 |

**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 | 6 | 8 | 6 |
| 2.2.2. Есета/доклади | 6 | 8 | 6 |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 7 | 9 | 7 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 28 | 36 | 28 |
| **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% | 10% | 10% |
| 1.2. Семестриални контролни  *(% от комплексната оценка)* | 20% | 20% | 20% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 20% | 20% | 20% |
| **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 две десетилетия императивно 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***

В процеса на обучение се използват традиционни методи на преподаване като четене на лекции и разсъждаване върху казуси, както и интерактивни методи като брейнсторминг, групови проекти и обучение в екип.

***2.3.2 Дистанционна форма***

Лекции, казуси, тестове.

**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**

Nottingham Trent University, United Kingdom.

University of Strathclyde, United Kingdom.

Glasgow Caledonian University.

**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 УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| *1. Определение за международно управление на човешките ресурси. 2. Фактори, влияещи върху разликите между вътрешното и международното управление на човешките ресурси. 3. Интернационализация на фирмите и управление на човешките ресурси. 4. Специфика на международното управление на човешките ресурси.* |
| **Тема 2. ПЛАНИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА** | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| *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. 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 4. ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ** | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| *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 5. МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| *1. Същност на мотивацията 2. Мотивационни теории 3. Мотивационни модели* |
| **Тема 6. 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 7. ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 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 8. ПЛАНИРАНЕ НА КАРИЕРАТА** | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| *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 9. ОБУЧЕНИЕ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *1. Към потребността от перманентно обучение. 2. Управленско обучение. 3. Как да се учим? 4. Методи на обучение.* |
| **Тема 10. ЗАПЛАЩАНЕ** | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| *1. Същностни аспекти. 2. Фактори, влияещи върху нивата на заплащането. 3. Оценяване на работата. 4. Системи и структура на заплащането.* |
| **Тема 11. ОСВОБОЖДАВАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ** | 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. Briscoe, D. and R. Schuler. International Human Recource management. London, Routledge, 2004. |
| 2. Briscoe, Dennis R. International Human Resource management. Prentice Hall. Englewood Gliff, New Jersy, 1995. |
| 3. Дамянов, Ат., Г. Захариева, Здр. Любенов. Управление на човешките ресурси. Абагар, В. Търново, 2015. |
| 4. Дамянов, Ат., Захариева, Г., Любенов, Здр. Управление на човешките ресурси (национални и интернационални измерения). Фабер, В. Търново, 2012. |
| 5. Дамянов, Ат., П. Горанова и Г. Захариева.Управление на персонала (национални и интернационални измерения). Абагар, В. Търново, 2008. |
| 6. Бояджиев, Д., М. Харизанова и С. Лиловска. Управление на човешките ресурси, 1997. |

**6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
| 1. Harzig, A., Pudelko, M.. Japanese Human Resourse Management: inspirations from abroad and current trends of change. London, 2010. |
| 2. Burbach, R., Royle, T. Global Integration versus Local Adaption of an e-HRM System in a US MNC. CEUR-WS.org/Vol-570/ ,2010, pp. 289-306. |

**6.3. Нормативни документи**

|  |
| --- |
| 1. Кодекс на труда |
| 2. Закон за уреждане на колективните трудови спорове |

**6.4. Интернет ресурси**

|  |
| --- |
| 1. http://www.ilo.org |

Съставил/и/:

|  |
| --- |
| …………………………………  (доц. д-р Галина Захариева) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
| …………………………………  (доц. д-р Здравко Любенов) |  |