РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“ПРОИЗВОДСТВЕН И ТЪРГОВСКИ БИЗНЕС” | Катедра “ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
|  Декан: …...…………….............................(доц. д-р Светослав Илийчовски) | Приета от ФС, Протокол № 1 от 11.09.2020 г.Приета от КС, Протокол № 2 от 08.09.2020 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА****на** |
| Учебна дисциплина“Управление на човешките ресурси” |
| **Код на дисциплината: ФПТБ-КИБП-Б-320****Брой кредити по учебен план: (6)** |
| Образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР | Код на документа:УД/УПР-ФПТБ-КИБП-Б-320 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННАЕзик: АНГЛИЙСКИ/РУСКИ/БЪЛГАРСКИ | Версия:v.03/2020 |

**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 | 27 | 41 | 15 |
| 2.2.2. Есета/доклади |  0  |  0  |  0  |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 10 | 10 | 12 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 10 | 10 | 20 |
| **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)* | 20% | 0% | 0% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 20% | 50% | 50% |
| **2. Семестриален изпит***(% от комплексната оценка)* *Форма на провеждане:**Тест.* | **50%** | **50%** | **50%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Основна цел на курса е да се придобият от студентите широкообхватни теоретични знания и практически умения относно привличането, използването, мотивирането, развитието и управлението на човешките ресурси в бизнес организациите. В рамките на предлаганата дисциплина се разглеждат въпроси, ориентирани както към класическите аспекти на управлението на човешките ресурси, така и към най-новите за теорията и практиката проблемни области и направления за развитие.

**2.2. Предварителни изисквания**

Успешното усвояване на съвкупността от знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси е свързано с предварителното придобиване на знания и умения, преподавани в рамките на учебните курсове по микроикономика и макроикономика, икономика на предприятието, право, статистика, финанси, маркетинг, управление и др. Те формират базовите общоикономически познания за редица предметно-функционални области от дейността на индустриалните бизнес организации и умения за боравене с терминологичен апарат, прилагане на специфичен инструментариум и извършване на планово-организационни, статистически и финансово-изчислителни процедури, необходими за успешното планиране, привличане, използване и цялостно управление на човешките ресурси в бизнес организациите.

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

За усвояване на теоретичните знания и придобиване на практически умения в рамките на учебния курс се използват лекции, дискусии, казуси, демонстрации, директни инструкции, ролеви игри, симулации, мозъчни атаки, разработване на индивидуални и групови проекти и др. В съответствие с тенденциите за дигитализация широко приложение намират Интернет базираните информационни технологии (Distance Learning платформа, социални мрежи и сайтове за комуникиране и обучение), както и редица иновативни синхронни и асинхронни методи за обучение (интерактивно обучение, инцидентно обучение, проблемно ориентирано обучение, казусно обучение, ролеви и игрови тип обучение, кооперативно/съвместно обучение) и др.

***2.3.2 Дистанционна форма***

За преподаване на теоретичните знания и придобиване на съответните практически умения в областта на управлението на човешките ресурси се използват интернет базирани информационни технологии (Distance Learning платформа, социални мрежи и сайтове за комуникиране и обучение) с прилагане на иновативни синхронни и асинхронни методи за обучение (интерактивно обучение, инцидентно обучение, проблемно ориентирано обучение, казусно обучение, ролеви и игрови тип обучение, кооперативно/съвместно обучение) и др.

**2.4. Очаквани резултати**

В края на обучението по дисциплината се очаква студентите да постигнат следните резултати:

Знания:

• да притежават разширени и задълбочени теоретични и фактологични знания за управление на човешките ресурси, включително свързани с най-новите постижения в тази област;

• самостоятелно да интерпретират придобитите знания в областта на управлението на човешките ресурси, като ги свързват с прилагането на факти и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване на теориите, концепциите и принципите в рамките на конкретната проблематика.

Умения:

• да владеят методи и средства в областта на управлението на човешките ресурси, позволяващи решаването на сложни задачи, свързани с планирането, организирането, използването, развитието и цялостното управление на човешките ресурси в рамките на бизнес организациите;

• да прилагат логическо мислене и проявяват новаторство и творчески подход при решаването на нестандартни задачи (казуси) в областта на управлението на човешките ресурси в бизнес организациите.

Компетенции:

 Самостоятелност и отговорност:

• да притежават способност за административно управление на сложни професионални дейности в областта на управлението на човешките ресурси, включително на ресурсите, необходими за осъществяването на съответните процеси и дейности;

• да поемат отговорности при вземането на решения в сложни условия и взаимодействие на трудно предвидими фактори, които влияят върху планирането, организацията и управлението на процесите и дейностите по управление на човешките ресурси;

• да проявяват творчество и инициативност в процеса на планиране, организиране, реализиране и цялостно управление на процесите, дейностите и ресурсите относно управлението на човешките ресурси в бизнес организациите;

• да преценяват необходимостта от обучение на другите с цел подобряване на трудовите резултати, повишаване на фирмената конкурентоспособност и постигане на устойчив просперитет на база човешкия фактор и притежаваните от него професионални знания, умения и компетенции.

 Компетентности за учене:

• последователно да оценяват собствената си квалификация чрез преценка на придобитите до момента знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси и да планират необходимостта от разширяване и актуализиране на професионалната си квалификация.

 Комуникативни и социални компетентности:

• да формулират и излагат ясно и разбираемо идеи, проблеми и решения пред специалисти и неспециалисти, свързани с планирането, организацията, използването, мотивирането, обучението, развитието и цялостното управление на човешките ресурси;

• да изразяват отношение и разбиране по въпроси в областта на човешките ресурси чрез използване на методи, основани на качествени и количествени описания и оценки, свързани с планирането, организацията, използването, мотивирането, обучението, развитието и цялостното управление на човешките ресурси в бизнес организацията;

• да проявяват широк личен мироглед и показват разбиране и солидарност с другите;

• пълноценно да общуват на някои от най-разпространените европейски езици.

 Професионални компетентности:

• да събират, класифицират, оценяват и интерпретират данни от областта на управлението на човешките ресурси, с цел решаването на конкретни индивидуални, екипни и фирмени задачи;

• да прилагат придобитите знания и умения в областта на управлението на човешките ресурси в нови или непознати условия;

• да проявяват способност да анализират в по-широк или интердисциплинарен контекст процеси, събития, връзки и взаимоотношения в областта на управлението на човешките ресурси;

• да използват нови стратегически подходи; да формират и изразяват собствено мнение по проблеми от обществен и етичен характер, възникващи в процеса на планиране, организиране, използване, мотивиране, обучение, развитие и цялостно управление на човешките ресурси в бизнес организацията.

**III. разпространение на дисциплината**

В рамките на България и Европейския съюз учебната дисциплина се чете със същото или подобно наименование в следните университети:

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. University of Bedfordshire, UK.

5. University of Groningen, Nederlands.

6. European University, Barcelona, Spain.

7. University of Malta, Malta.

8. University of Goeteborg, Sweden.

9. Business School of The Robert Gordon University, Scotland, UK.

10. Clark University, Worcester, UK.

11. University of Essex, UK.

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **Тема І. ВЪВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| *Основни постановки. Развитие на човешките ресурси и тяхното управление – еволюционни параметри. Обект, предмет, елементи на системата, цели, функции и методи. Управление на човешките ресурси и управление на персонала. Видове управление на човешките ресурси. Подходи, концепции и модели за управление на човешките ресурси. Традиционни подходи за управление на човешките ресурси. Основни концепции. Съвременни подходи/техники за управление на човешките ресурси. Модели за управление на човешките ресурси. Фактори, влияещи върху системата за управление на човешките ресурси.* |
| **Тема II. СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същност, особености и структура на системата за управление на човешките ресурси. Основни функции на органите на управление на човешките ресурси в бизнес организацията. Тенденции относно системите за управление на човешките ресурси.* |
| **Тема III. ПЕРСОНАЛ НА БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИЯТА** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същност, състав и структура на персонала. Фактори, влияещи върху персонала. Показатели за оценка на персонала. Производителност на труда.* |
| **Тема IV. ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същност на планирането на човешките ресурси. Етапи на планирането на човешките ресурси. Видове, обхват и предназначение на планове на човешките ресурси. Определяне на потребностите от човешки ресурси – същност, цели и основни аспекти; фактори, влияещи върху определянето на потребностите от човешки ресурси. Разчети по определяне на общите потребности от човешки ресурси. Варианти за осигуряване на допълнителните потребности от човешки ресурси.* |
| **Тема V. АНАЛИЗ И ПРОЕКТИРАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същност на длъжността и длъжностната характеристика – длъжност (дефиниция и основни елементи), длъжностна характеристика (същност, съдържание и структура) Анализ на длъжностите. Проектиране на длъжностите.* |
| **Тема VI. РЕКРУТИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Рекрутиране на персонала – същност и етапи. Източници на човешки ресурси в бизнес организацията. Адаптация на човешките ресурси – същност и видове адаптация; оценка на резултатите от адаптацията; управление адаптацията на заетите лица.* |
| **Тема VIІ. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същностни аспекти на обучението и развитието. Политики за фирмено обучение и развитие на човешките ресурси. Проектиране и организиране на програми за обучение. Оценяване ефективността на обучението в бизнес организациите.* |
| **Тема VIIІ. КАРИЕРА И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ** | 1 | 1.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 1.5 |
| *Същност и основни цели на кариерата. Типове кариера и етапи на нейното развитие. Теории за кариерното развитие. Избор и планиране на кариера. Управление на собствената кариера.* |
| **Тема IX. ГЪВКАВИ СТРАТЕГИИ ПРИ ОРГАНИЗИРАНЕ НА ЗАЕТОСТТА** | 1 | 1 | 0.5 | 1 | 1 | 1 |
| *Гъвкавата заетост – същност. предпоставки и роля. Стратегии и форми за гъвкава организация на фирмената заетост.* |
| **Тема X. ЕКИПИ И РАБОТА В ЕКИП** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същност и особености на екипите. Видове екипи. Ролите в екипа. Развитие на екипите. Работа в екип. Ефективност на екипите.* |
| **Тема XI. ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Основни постановки. Етапи на процеса по оценяване. Техники на делово оценяване.* |
| **Тема XII. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Трудовото възнаграждение – същност и видове. Фактори, влияещи върху трудовото възнаграждение. Форми и системи на заплащане на труда.* |
| **Тема XIII. МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Мотивация и мотивационен процес. Мотивационни модели. Мотивационни теории. Мотивационен профил на човешките ресурси. Повишаване и поддържане на мотивацията.* |
| **Тема XIV. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД** | 1 | 1.5 | 0.5 | 0.5 | 1.5 | 2 |
| *Условия на труд и работоспособност на заетите. Основни фактори на условията на труда, влияещи върху работоспособността. Дейности по осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд. Нормативна уредба.* |
| **Тема XV. ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ. ИНДУСТРИАЛНИ ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *Същностни аспекти на трудовите и индустриалните трудови отношения. Институции на трудово представителство – синдикати. Работодателите като субекти на индустриалните трудови отношения. Функции на държавата в схемата на индустриалните трудови отношения. Колективно трудово договаряне. Колективен трудов договор.* |
| **Тема XVI. УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТИТЕ** | 1 | 1 | 0.5 | 0 | 1 | 0.5 |
| *Талант и талантливи лица. Дефиниции, подходи и еволюционно развитие на управление¬то на талантите. Движещи сили, влияещи върху фирменото управление на талантите. Стратегиране и моделиране на управлението на талантите. Ключови елементи на управлението на талантите.* |
| **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 Microsoft Office: Word, Excel, PowerPoint, Microinviest ТРЗ и ЛС Pro. | X | X |

**VI. ПреПОРЪЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ И НОРМАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ**

 **6.1. Основна литература**

|  |
| --- |
|  1. Андреева, М. (2014). Управление на човешките ресурси. В. Търново: Фабер. |
|  2. Асенов, А., & Емилова, И. (2016). Оперативно управление на човешките ресурси. Свищов: АИ Ценов. |
|  3. Богданова, М. (2013). Подбор и оценяване на персонал. Унив. изд. Св. Климент Охридски. |
|  4. Дамянов, А., Захариева, Г., & Любенов. З. (2015). Управление на човешките ресурси: Национални и интернационални измерения. В. Търново: Фабер. |
|  5. Илиев, Й. (2014). Управление на човешките ресурси (избрани лекции). София: Изд. комплекс - УНСС. |
|  6. Колева, Ст. (2012). Управление на човешките ресурси. София: Изд. комплекс - УНСС. |
|  7. Коноваленко, В., Коноваленко, М. (2011). Управление персоналом - креативный менеджмент: В помощь руководителю. - 2. изд. -Москва: Дашков и К. |
|  8. Матеев, Г., & Киров, Ст. (2013). Управление на човешките ресурси. Благоевград: Гор Експрес. |
|  9. Пантелеева, И., Николов, Е., & Иванова, З. (2017). Управление на човешките ресурси. Велико Търново: Фабер. |
|  10. Пантелеева, И. (2014). Фирмената политика за управление на талантите. Библ. „Образование и наука”, 78, Свищов: АИ Ценов. |
|  11. Стефанов, Л. (2015). Информационни системи за управление на човешките ресурси. -София: Тракия-М. |
|  12. Стефанов, Л., & Пейчева, М. (2013). Управление на човешките ресурси. София: Тракия-М. |
|  13. Управление на човешките ресурси. (2014). Авторски колектив. София: НБУ. |
|  14. Шопов, Д., Евгениев, Г., Каменов, Д., Атанасова, М., & Близнаков, Й. (2013). Как да управляване човешките ресурси в предприятието. София: Труд и право. |
|  15. Banfield, P., & Kay, R. (2008). Introduction to Human Resource Management, Oxford University Press. |
|  16. Chamarro-Premuzic, T. (2017). The Talent Delusion. Whu Data, Not Institution, Is the Key to Unlocking Human Potntial. London: Piatkus |
|  17. Hunsaker, P., & Hunsaker, J. (2015). Managing People. Penguin. |
|  18. Marr, B. (2012). Key performance indicators. Financal Times Publishing. Pearson. |
|  19. Noe, R., Hollenbeck, J. (2019). Fundamentals of Human Resource Management. |
|  20. Lussier, R., Hendon, J. (2018). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. |
|  21. Mathis, R., Jackson, J. et al. (2016). Human Resource Management. |
|  22. Oakland, et. al. (2020). Total Quality Management and Operational Excellence |
|  23. Madasu, E., Rao, M. (2020). Sustainable Human Resource Management. |

 **6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
|  1. Варамезов, Л., Гуцев, Г., & Николов, Е. (2011). Разработване на концептуален модел на управление на фирмените знания. // Алманах научни изследвания. СА Д. А. Ценов – Свищов, Свищов: АИ Ценов, 15, 5-52. |
|  2. Варамезов, Л., Николов, Е., & Гуцев, Г. (2012). Обучението на персонала – генератор на фирмени знания. // Алманах научни изследвания. СА Д. А. Ценов - Свищов, Свищов: АИ Ценов, 17, 448-477. |
|  3. Иванова, М. (2018) Развитие и задържане на талантите в организацията. // Труд и право, XXVII, 2018, N 2, с. 46-53. |
|  4. Илиев, Й., Масалджийска, С. (2017). Развитието на човешки капитал в бизнес-организациите и съвременното управление на човешките ресурси. // Икономическа мисъл, LXII, 2017, N 4, с. 33-45. |
|  5. Кънев, П., Христова, В., Пантелеева, И., & Иванова, З. (2012). Едно изследване на човешките ресурси в големите бизнес организации. // Алманах научни изследвания „Изследване на фирми, човешки потенциал, региони и висше образование”. СА Д. А. Ценов – Свищов, Свищов: АИ Ценов, 17, 394-417. |
|  6. Кънев, П., Пантелеева, И., & Иванова, З. (2013). Гъвкавата заетост в българските бизнес организации. // Алманах научни изследвания „Изследване на фирмения потенциал и системите за висше образование”. СА Д. А. Ценов – Свищов, Свищов: АИ Ценов, 20, 179-208. |
|  7. Любенов, З. (2017). Управление на човешките ресурси в международната фирма. // Мениджмънтът - реалност и бъдеще : Сборник резюмета : Научна дискусия - Свищов, 13-14 окт. 2017 г.. - Свищов : АИ Ценов |
|  8. Младенов, Ю., & Терзиев, В. (2011). Делегиране на пълномощия. Научни трудове на Русенския университет, 50 (5.1), 47-53. |
|  9. Нaциoнaлнa клaсификaция нa прoфeсиитe и длъжнoститe. С., ИК Труд и право, 2011. |
|  10. Овчарова, С. (2014). Управление на човешките ресурси: Тезиси, казуси, тестове. - Варна: ВСУ. Черноризец Храбър. |
|  11. Одегов, Ю., & Котова, Л. (2011). Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом. Кадровик. Кадровый менеджмент, 2, 82-90. |
|  12. Пантелеева, И. (2013). Подходи и стратегии за управление на човешките ресурси в големите бизнес организации. // Годишник. Стопанска академия Д. А. Ценов – Свищов, Свищов: АИ Ценов, CXVI, 169-203. |
|  13. Пантелеева, И., Варамезов, Л., Найденов, С., Николов, Е., Иванова, З., Гуцев, Г., Ангелов, И., Вакинова-Петрова, М., Костов, И., Килиджийска, Н., & Маринов, М. (2017). Предприемачески нагласи на студентите за стартиране на собствен бизнес и/или за реализиране на предприемаческа идея. // Алманах научни изследвания. СА Д. А. Ценов – Свищов, Свищов: АИ Ценов, 24, II, 320-348. |
|  14. Сп. „Човешки ресурси”. |
|  15. Стефанова, Н. (2017). Стратегически техники при мотивиране на персонала . // Мениджмънтът - реалност и бъдеще : Сборник резюмета : Научна дискусия - Свищов, 13-14 окт. 2017 г.. - Свищов : АИ Ценов |
|  16. Харизанова, М., Миронова, Н. & Кирчева, Т. (2011). Системата за управле-ние на човешките ресурси – структура, функции, перспективи. София: Научни трудове УНСС, 2, 8-44. |
|  17. HR Magazine. |
|  18. International Human Capital Review (Journal). |
|  19. International Mobility Management (Journal). |
|  20. Journal of Human Resource Management. |
|  21. Kicheva, T. (2017). Management of Employees from Different Generations - Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals. // Economic Alternatives, 2017, N 1, с. 103-121. |
|  22. Smith, G. (2020). Human Resources. Software Quality Assurance. |
|  23. Oestar, J. (2020). Human Resource Development. Leadership and Management. |
|  24. De Silva, T. (2020). Integrating Business Management Processes. |
|  25. George, V. (2020). THE ROLE OF HUMAN RESOURCE PLANNING IN THE HUMAN RESOURCE NETWORK. |

 **6.3. Нормативни документи**

|  |
| --- |
|  1. Закон за насърчаване на заетостта. Обн. ДВ. бр. 112 от 29 Декември 2001 г., ..., изм. ДВ. бр. 24 от 16 Март 2018 г. Закон за насърчаване на заетостта. |
|  2. Закон за уреждане на колективните трудови спорове. Обн. ДВ. бр. 21 от 13 Март 1990 г., ..., доп. ДВ. бр. 79 от 13 Октомври 2015 г.Закон за уреждане на колективните трудови спорове. |
|  3. Закон за здравословни и безопасни условия на труд. Обн. ДВ. бр. 124 от 23 Декември 1997г., ..., изм. и доп. ДВ. бр. 97 от 5 Декември 2017 г. Закон за здравословни и безопасни условия на труд. |
|  4. Кодекс за социално осигуряване. Обн. ДВ. бр. 110 от 17 Декември 1999 г., ..., изм. и доп. ДВ. бр.46 от 1 Юни 2018 г.Кодекс за социално осигуряване. |
|  5. Кодекс на труда. Обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986 г., ..., изм. и доп. ДВ. бр. 42 от 22 Май 2018 г.Кодекс на труда. |
|  6. Наредба за работното време, почивките и отпуските. Обн. ДВ. бр. 6 от 23 Януари 1987 г., ..., изм. и доп. ДВ. бр. 41 от 23 Май 2017 г. Наредба за работното време, почивките и отпуските. |
|  7. Правилник за прилагане на закона за насърчаване на заетостта. Обн. ДВ. бр. 58 от 27 Юни 2003 г., ..., изм. и доп. ДВ. бр. 84 от 20 Октомври 2017 г. |

 **6.4. Интернет ресурси**

|  |
| --- |
|  1. Агенция по заетостта (https://www.az.government.bg/). |
|  2. Българска асоциация за управление на хора (https://www.bapm.bg/). |
|  3. Кариери: работа, обучение и HR (https://www.karieri.bg/). |
|  4. Министерство на икономиката (https://www.mi.government.bg/). |
|  5. Министерството на труда и социалната политика (https://www.mlsp.government.bg/). |
|  6. All About Human Resources and Talent Management (http://managementhelp.org/humanresources/). |
|  7. Exploring HR Mamagement (www.exploreHR.org). |
|  8. Human resources. A collection of articles, books and online resources from the ICAEW Library & Information Service on human resources (http://www.icaew.com/en/library/subject-gateways/human-resources). |
|  9. Human Resources and the Internet. Cornell University Library (http://guides.library.cornell.edu/HrandtheInternet). |
|  10. Human resource management. Glasgow Caledonian University (https://www.gcu.ac.uk/library/subjecthelp/subjectguides/humanresourcemanagement/). |
|  11. Human Resource Management. Wiley Online Library (http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)1099-050X). |
|  12. Human Resource Management: Databases and journals. The University of Western Australia (http://guides.is.uwa.edu.au/hrm). |
|  13. Човешки ресурси и сигурност. https://ec.europa.eu/info/departments/human-resources-and-security\_bg. |

Съставил/и/:

|  |
| --- |
|  …………………………………(доц. д-р Искра Пантелеева) |
|  …………………………………(гл. ас. д-р Емил Николов) |
|  …………………………………(гл. ас. д-р Явор Станев) |
|  …………………………………(ас. д-р Ивайло Костов) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
|  …………………………………(доц. д-р Искра Пантелеева) |  |