РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“ФИНАНСИ” | Катедра  “ФИНАНСИ И КРЕДИТ” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
| Декан: …...…………….............................  (проф. д-р Андрей Захариев) | Приета от ФС, Протокол № 8 от 14.06.2021 г. Приета от КС, Протокол № 16 от 23.04.2021 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА**  **на** | |
| Учебна дисциплина“Финансово управление на човешките ресурси” | |
| **Код на дисциплината: ФФ-КФК-М-304**  **Брой кредити по учебен план: (6)** | |
| Образователно-квалификационна степен: МАГИСТЪР | Код на документа:УД/УПР-ФФ-КФК-М-304 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННА Език: БЪЛГАРСКИ/АНГЛИЙСКИ | Версия:v.02/2021 |

**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 | 42 | 21 | 42 |
| 1.2. Семинарни занятия | 14 | 7 | 14 |
| **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 | 0 | 61 | 0 |
| 2.2.2. Есета/доклади | 23 | 0 | 0 |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 24 | 0 | 23 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 0 | 0 | 24 |
| **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.:** | **60%** | **60%** | **60%** |
| * 1. Посещение на учебни занятия   *(% от комплексната оценка)* | 10% | 10% | 10% |
| 1.2. Семестриални контролни  *(% от комплексната оценка)* | 10% | 10% | 10% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 40% | 40% | 40% |
| **2. Семестриален изпит**  *(% от комплексната оценка)*  *Форма на провеждане:*  *Тест* | **40%** | **40%** | **40%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Дисциплината „Финансово управление на човешките ресурси” се изучава от студентите в ОКС „Магистър”, магистърски програми „Финансов мениджмънт”, „Фирмен мениджмънт и контролинг”, „Социален мениджмънт”, „Здравен мениджмънт” и „Психология и поведение в управлението”. Целта на курса е да се развият компетенциите на финансовия мениджър за максимализиране на акционерното богатство чрез рационално съчетаване на основните производствени фактори – труд и капитал.

**2.2. Предварителни изисквания**

Вход на курса са знанията, получени по дисциплините: „Финанси”, „Финанси на фирмата”, „Икономика на труда” и „Финансов анализ”. В рамките на курса се разработва семестриален казус, чиято главна цел е да се тренират и проверят практически умения на студентите по бюджетиране и анализ на разходите за човешки ресурси във фирмата. Прилагат се делови игри, приложни проучвания на възможностите за включване на човека в баланса на фирмата по примера на водещи индустриални предприятия. Използват се различни технически средства за обучение, като основният академичен текст, осигуряващ курса е достъпен на дигитален носител в PDF формат. Допълнителни материали в полза на обучението по курса са достъпни в ИНТЕРНЕТ среда - http://vjl.uni-svishtov.bg/

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

Прилагат се делови игри, приложни проучвания, тестова подготовка, решаване на задачи чрез разработени указания по технологията „стъпка-по-стъпка“. Моделират се уникални изходни данни за тестовите и казусни задачи за гарантиране обективност на оценяването. Използват се различни технически средства за обучение, като основният академичен текст, осигуряващ курса е достъпен на хартиен носител и в дигитален формат. Допълнителни материали в полза на обучението по курса са достъпни в ИНТЕРНЕТ среда. Курсът е пилотно осигурен с видеоклипове в подкрепа на успешното решаване на семестриалния казус.

В изпълнение на дейности по проект BG051PO001-3.1.07-0019 „Нови знания и умения за успешна професионална реализация на студентите от СА „Д. А. Ценов” Свищов“ вкл. съвместна работа с Българска стопанска камара с изготвен компетентностен модел с идентификация на изискванията на основните длъжности от Националния класификатор на професиите и длъжностите за практикуване след завършване на специалността и магистърската програма, както и катедрени инициативи по проекта е усъвършенствана учебната програма в посока практическото приложение на знанията и моделиране на устойчиви аналитично-управленски умения чрез внедряване и актуализация на поливариантно индивидуално семестриално практико-приложно задание – казус.

***2.3.2 Дистанционна форма***

Прилагат се делови игри, приложни проучвания, тестова подготовка, решаване на задачи чрез разработени указания по технологията „стъпка-по-стъпка“. Моделират се уникални изходни данни за тестовите и казусни задачи за гарантиране обективност на оценяването. Използват се различни технически средства за обучение, като основният академичен текст, осигуряващ курса е достъпен на хартиен носител и в дигитален формат. Допълнителни материали в полза на обучението по курса са достъпни в ИНТЕРНЕТ среда. Курсът е пилотно осигурен с видеоклипове в подкрепа на успешното решаване на семестриалния казус.

В изпълнение на дейности по проект BG051PO001-3.1.07-0019 „Нови знания и умения за успешна професионална реализация на студентите от СА „Д. А. Ценов” Свищов“ вкл. съвместна работа с Българска стопанска камара с изготвен компетентностен модел с идентификация на изискванията на основните длъжности от Националния класификатор на професиите и длъжностите за практикуване след завършване на специалността и магистърската програма, както и катедрени инициативи по проекта е усъвършенствана учебната програма в посока практическото приложение на знанията и моделиране на устойчиви аналитично-управленски умения чрез внедряване и актуализация на поливариантно индивидуално семестриално практико-приложно задание – казус.

**2.4. Очаквани резултати**

Изход на курса са изучаваните в рамките на магистърските програми курсове, фокусирани върху развитието на компетенциите на човешките ресурси като условие за развитие и на фирмите и държавата като цяло.

Перспективите на курса са значителни. Той запазва своя отворен характер, тъй като всяка една фирма има специфична структура на персонала и всяка една професия генерира специфични характеристики за оценка на рентабилността на инвестициите в човешкия капитал. Жизненият цикъл е практически неизчер¬паем, поради неизчерпаемостта на изследвания процес – формиране и развитие на човешкия капитал.

**III. разпространение на дисциплината**

• Georgetown University, School of Continuing Studies

• Capella University

• Manchester Metropoliten University

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | | **Задочна форма на обучение** | | **Дистанционна форма на обучение** | |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **Тема I. КОНЦЕПЦИЯТА ЗА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ. РАЗВИТИЕ НА КОНЦЕПЦИЯТА ЗА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ. ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ - ФАКТОР НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ РАСТЕЖ** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Човешкият капитал 2. Аспекти на инвестициите във формиране на човешкия капитал 3. Първоначални изследвания върху концепцията за човешкия капитал 4. Съвременни изследвания върху концепцията за човешкия капитал 5. Теория на Г. Бекер за инвестициите в човешкия капитал 6. Границата на производствените възможности и човешкия капитал 7. Измерване приноса на човешкия капитал за икономически растеж* |
| **Тема II. АНАЛИЗ НА ПОЛЗИТЕ И РАЗХОДИТЕ ПРИ ФОРМИРАНЕТО НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Анализ на ползите при формирането на човешкия капитал 2. Анализ на разходите при формирането на човешкия капитал 3. Техники за калкулиране рентабилността на инвестициите във формиране на човешкия капитал 4. Рискови аспекти на инвестициите във формиране на човешкия капитал* |
| **Тема III. МОДЕЛИ ЗА РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РАЗХОДИТЕ ЗА ФОРМИРАНЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ. ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СИСТЕМАТА НА НАЦИОНАЛНИТЕ СМЕТКИ И МЕЖДУНАРОДНИТЕ БАЛАНСИ** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Определяне на финансовите разходи и финансовите ползи 2. Проблемът за оптималността при формирането на човешкия капитал 3. Двупартитен модел за оптимално разпределение на разходите за инвестиции във формиране на човешкия капитал 4. Трипартитен модел за оптимално разпределение на разходите за инвестиции във формиране на човешкия капитал 5. Алтернативни схеми за финансиране на висшето образование 6. Характеристики и методологически основи на международните валутни баланси 7. Мотиви за движение на човешкия фактор зад граница 8. Примерни схеми за отчитане движението на човешкия фактор зад граница* |
| **Тема IV. СТОЙНОСТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ВЪВ ФИРМАТА. ВКЛЮЧВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В БАЛАНСА НА ФИРМАТА** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Подход за определяне стойността на човешките ресурси 2. Потенциална стойност и представяне на човешките ресурси 3. Балансова стойност на човешките ресурси във фирмата 4. Подход за определяне стойността на човешките ресурси 5. Потенциална стойност и представяне на човешките ресурси 6. Балансова стойност на човешките ресурси във фирмата* |
| **Тема V. БЮДЖЕТИРАНЕ НА РАЗХОДИТЕ ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ВЪВ ФИРМАТА. ДЕТЕРМИНАНТИ НА ОПЕРАТИВНИТЕ РАЗХОДИ ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ВЪВ ФИРМАТА** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Източници за финансиране на разходите за човешките ресурси във фирмата 2. Бюджетна процедура и бюджетни цели във фирмата 3. Човешките ресурси в планово-бюджетния процес на фирмата 4. Анализ на състоянието на персонала 5. Бюджетиране на административно-управлен¬ските и инвестиционните разходи за човешките ресурси във фирмата 6. Трудовият пазар и “цената” на човешкия фактор 7. Паричният поток на възнагражденията 8. Структуриране на паричния поток на възнагражденията* |
| **Тема VI. ИНВЕСТИЦИОННИ РАЗХОДИ ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ВЪВ ФИРМАТА.** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Разходи за селекция и подбор 2. Разходи за обучение и развитие 3. Схеми за индивидуално стимулиране 4. Схеми за групово стимулиране 5. Схеми за разпределение на дохода от производителността на фирмата 6. Схеми за участие в разпределението на печалбите 7. Схеми за стимулиране на креативността* |
| **Тема VII. КОМПЛЕКСНО СТУДЕНТСКО ПРАКТИКО-ПРИЛОЖНО ИЗСЛЕДВАНЕ – СЕМЕСТРИАЛЕН КАЗУС** | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| *1. Част първа. Генериране на индивидуални променливи чрез My Variables 2. Част втора. Въвеждаща проблематика, базисни техники и модели 3. Част трета. Технология и методология за казусен тренинг. Обосновка на изводи* |
| **Общо:** | **42** | **14** | **21** | **7** | **42** | **14** |

**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 |  |
| 2. Интернет | X | X |
| 3. Специализирани програмни продукти: |  |  |
| 3.1  VBA for MS Excel | X | X |

**VI. ПреПОРЪЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ И НОРМАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ**

**6.1. Основна литература**

|  |
| --- |
| 1. Захариев, А. (2012). Финансово управление на човешките ресурси. Библиотека „Образование и наука“ № 23, Свищов, АИ „Ценов“. |
| 2. ZAHARIEV, A. (2017). Financial Management of Human Resources. E-book  https://ssrn.com/abstract=2918705 |

**6.2. Допълнителна литература**



**6.3. Нормативни документи**



**6.4. Интернет ресурси**



Съставил/и/:

|  |
| --- |
| …………………………………  (проф. д-р Андрей Захариев) |
| …………………………………  (гл. ас. д-р Марияна Павлова-Бънова) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
| …………………………………  (проф. д-р Стоян Проданов) |  |