

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС“

УТВЪРЖДАВАМ

Ректор:

(Проф. д-р Пл. Илиев)

УЧЕБНА ПРОГРАМА

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”;

ЗА СПЕЦ: „Бизнес и мениджмънт“; ОКС „бакалавър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 3; СЕМЕСТЪР: 6;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 180 ч.; в т.ч. аудиторна 75 ч.

КРЕДИТИ: 6

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
ЛЕКЦИИ	45	3
УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	105	

Изготвил програмата:

1.
(Доц. д-р Петя Данкова)

2.
(Гл. ас. д-р Влади Куршумов)

**Ръководител катедра:
«Индустириален бизнес» (Доц. д-р Илиан Минков)**

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Управление на човешките ресурси” запознава студентите с основните концепции за ролята и мястото на човешките ресурси в организацията и с ключови модели за тяхното управление и развитие. Цел на дисциплината е изграждане на система от теоретични познания относно дейностите по управление на човешките ресурси в бизнес организацията и умения за тяхното прилагане в практиката.

Дисциплината включва презентиране на основни теоретични постановки и дискутиране и разрешаване на реални казуси, примери от практиката и добрия опит в областта на управлението на човешките ресурси. У студентите се формират знания и практически умения в областта на проектирането на длъжностите и планирането на потребностите от човешки ресурси, тяхното набиране, подбор, назначаване, адаптация и кариерно развитие, управление на възнаграждението и трудовото представяне на човешките ресурси, формирането и управлението на екипи, управление на трудовите отношения и др.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема 1: ВЪВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		4	2	
1.1	Същност на управлението на човешките ресурси			
1.2	Система за управление на човешките ресурси			
1.3	Цели на УЧР			
Тема 2: СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД КЪМ УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		5	3	
2.1	Стратегическо УЧР			
2.2	Стратегии по ЧР			
2.3	Разработване и прилагане на стратегии по ЧР			
Тема 3: АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТА		5	3	
3.1	Процесът на управление на таланта			
3.2	Основи на анализа на длъжностите			
3.3	Методи за набиране на информация за анализ на длъжностите			
3.4	Длъжностна характеристика			
3.5	Длъжностна спецификация			
Тема 4: ПЛАНИРАНЕ И НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ		5	3	
4.1	Планиране и прогнозиране на работната сила			
4.2	Вътрешни източници на кандидати			
4.3	Външни източници на кандидати			
4.4	Разработване и прилагане на апликационни форми			
Тема 5: ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ		5	4	
5.1	Видове тестове			
5.2	Тестване в реална работна среда			
5.3	Видове интервюта за подбор			
5.4	Дизайн и провеждане на ефективно интервю за подбор			
Тема 6: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА РАБОТЕЩИТЕ		5	3	

6.1	Адаптация на новоназначените служители			
6.2	Общ преглед на процеса на обучение			
6.3	Въвеждане на програми за обучение			
6.4	Въвеждане на програми за обучение на мениджъри			
6.5	Управление на програми за организационна промяна			
Тема 7: ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ		5	3	
7.1	Основи на оценяването на трудовото представяне			
7.2	Техники за оценка на трудовото представяне			
7.3	Интервю за оценка на трудовото представяне			
7.4	Управление на трудовото представяне			
Тема 8: СИСТЕМИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И МОТИВАЦИЯ		6	5	
8.1	Дефиниции и класификации			
8.2	Системи за възнаграждение			
8.3	Теория за мотивацията			
8.4	Взаимовръзка между мотивация, удовлетвореност от труда и възнаграждение			
Тема 9: МЕЖДУНАРОДНО УЧР		5	4	
9.1	Същност на международното УЧР			
9.2	Специфики на международното УЧР			
9.3	Особености на УЧР в различните култури			
Total		45	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Решаване на казуси	8	40
1.2.	Тест	2	30
Общо за семестриален контрол:			70
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	35
Общо за сесиен контрол:			35
Общо за всички форми на контрол:			105

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. **Dessler G.** (2017) Human Resource Management, 15th ed. Pearson.
2. **Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P.** (2014) Fundamentals of Human Resource Management, 6th ed. McGrawHill.
3. **Armstrong, M.** (2014) A Handbook of Human Resource Management Practice, 13th ed. KoganPage.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. **Armstrong, M.** (2006) Strategic human resource management: a guide to action. Kogan Page.
2. **Becker, B. and Gerhart, B.** (1996) The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects. // *Academy of Management Journal*. Vol. 39, No. 4, pp. 779–801.
3. **Berger, L. A. and Berger, R.** (2003) The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting your Best People, McGraw-Hill.
4. **Boudreau, J., and Ramstad, M.** (2007) Beyond HR: The New Science of Human Capital, Harvard Business School Press.
5. **Boxall, P. and Purcell, J.** (2011) Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan: Basingstoke.
6. **Bratton, J. and Gold, J.** (2003) Human resource management: Theory and practice. 3rd ed. London: Palgrave Macmillan.
7. **Brewster, C.** (1999) Strategic human resource management: the value of different paradigms. // *Management International Review*. Vol. 39, No. 3, pp. 45–64.
8. **Coyle-Shapiro, J., Hoque, K., Kessler, I., Pepper, A., Richardson, R. and Walker, L.** (2013) Human Resource Management, University of London.
9. **French, W. L.** (1998) Human Resources Management, Houghton Mifflin Co.
10. **Losey, M.** (ed.) (2005) The Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow, Wiley.
11. **Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. and Wright, P.** (2011) Fundamentals of Human Resource Management, 4th ed. McGraw-Hill/Irwin.
12. The Oxford Handbook of Human Resource Management, Oxford University Press, 2007.
13. **Ulrich, D. and Smallwood, N.** (2003) Why the bottom line isn't! How to build value through people and organization. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
14. **Ulrich, D.** (2005) The HR Value Proposition, Harvard Business Review Press.