

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС“

УТВЪРЖДАВАМ:

Ректор:

(Проф. д-р Пл. Илиев)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „КАДРОВО КОНСУЛТИРАНЕ“

ЗА СПЕЦ: „Бизнес консултиране“; ОКС „магистър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5 за СНУ, 6 за ДНДО

СЕМЕСТЪР: 10 за СНУ, 11 за ДНДО

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 240 ч.; в т.ч. аудиторна 12 ч.

КРЕДИТИ: 8

РАБОТЕН ЕЗИК: Български

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	12
в т.ч.:	
• ЛЕКЦИИ	6
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	6
	228
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	
в т.ч.:	
• КОНСУЛТАЦИИ	6
• САМОПОДГОТОВКА	222

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Петя Данкова)
2.
(гл. ас. д-р Павлина Иванова)

**Ръководител катедра:
„Индустириален бизнес“ (доц.д-р Илиан Минков)**

I. АНОТАЦИЯ

Цел на дисциплината „Кадрово консултиране“ е формирането на теоретични познания и практически умения в областта на идентифицирането и насочването на личностния потенциал за професионално развитие, както и за неговото развитие с оглед реализиране целите на организацията. Изучаването на дисциплината стъпва върху придобитите знания и умения в областта на организацията на бизнес консултантската дейност, управлението на човешките ресурси, организационното поведение и др.

Дисциплината „Кадрово консултиране“ формира у студентите теоретични познания за същността и технологиите за осъществяване на кадровото консултиране, в т. ч. запознаване с основните теории за консултиране, модели и системи за консултиране, същност етапи и на консултантския разговор и морални ограничения при изпълнението на професионалните роли на консултанта. В практико-приложен смисъл се формират умения за анализ на конкретните ситуации, свързани с професионалната ориентация и развитие, планиране на професионалната кариера, използване на разнообразни методи за оценка, и др.

Усвояването на посочените знания и умения дава професионална компетентност за консултантска дейност при ориентиране на млади специалисти, които са пред избор на направление за професионална реализация; при наемане на служители за оценка на техния потенциал за развитие; за планиране на индивидуалната кариера на утвърдени специалисти.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ
1.	Теории и модели за консултиране
1.1.	Същност на консултирането
1.2.	Теории за консултирането
1.3.	Модели на консултиране
2.	Консултантският разговор
2.1.	Същност и структура на консултантския разговор
2.2.	Етапи на консултантския разговор
2.3.	Условия за ефективно протичане на консултантския разговор
3.	Професия и професионално развитие
3.1.	Същност и съдържание на професията
3.2.	Фактори и условия за професионално развитие
3.3.	Професия и професионализъм – изисквания към личността
4.	Професионално самоопределение и професионална мобилност
4.1.	Критерии за избор на професия
4.2.	Методи и техники за оценка на професионалната пригодност
4.3.	Смяна на професията. Ориентация и избор на подходящо направление
5.	Кадрово планиране и атестиране
5.1.	Същност, задачи и технология за кадрово планиране
5.2.	Атестиране на персонала
6.	Професионалните компетенции

6.1.	Същност на професионалните компетенции и възможности за приложение
6.2.	Технология за разработване на модели на компетенции
6.3.	Използване на компетенциите при подбора на персонал в организацията
7.	Професионална удовлетвореност и мотиви за развитие
7.1.	Същност и фактори на професионалната удовлетвореност
7.2.	Същност и типология на професионалната мотивираност
7.3.	Инструментариум за оценка на професионалната удовлетвореност и мотивите за професионално развитие
8.	Оценка на възможностите и условията за кариерно развитие
8.1.	Организационната структура на компанията и възможностите за кариерно развитие
8.2.	Обогатяване на трудовите функции и ротация на длъжностите
8.3.	Работа по проекти и професионално развитие
9.	Планиране на кариерното развитие
9.1.	Съгласуване на потребностите от кариерно развитие
9.2.	Разработване на алтернативи за кариерно развитие
9.3.	Технология за планиране на кариерното развитие
10.	Мониторинг на кариерното развитие
10.1.	Организация на контрола върху изпълнението на плана за кариерно развитие
10.2.	Оценка на ефективността от реализацията на плана за кариерно развитие
10.3.	Създаване на организация за контрол върху изпълнението на плана за кариерно развитие
11.	Управление на конфликти
11.1.	Същност и типология на конфликтните ситуации
11.2.	Посредничество при съгласуване на интересите при колективни трудови спорове
12.	Методи за оценка и анализ на междуличностните отношения
12.1.	Методи за анализ и моделиране на неформални структури
12.2.	Оценка на стила на жизнена ориентация
13.	Управление на междуличностните отношения в организацията
13.1.	Модели на поведение в зависимост от преобладаващият стил на жизнена ориентация
13.2.	Възможности за преодоляване на различията в стила на жизнена ориентация

III. МЕТОДИ НА ПОДГОТОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ

Методите на подготовка и провеждане на обучението по дисциплината „Корпоративна култура“ включват използването на различните учебни ресурси и дейности, чрез които се осъществява учебният процес в дистанционната форма на обучение:

- *учебни ресурси – електронен учебник, електронно учебно помагало, мултимедийни презентации, файлове, интернет страници, хипервръзки (URL-модул);*
- *учебни дейности – провеждане на учебни занятия в присъствените периоди, а чрез платформата за дистанционно обучение се прилагат разписание, база от данни, урок, форум и чат.*

IV. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Тест	1	76
1.2.		0	0
Общо за семестриален контрол:		1	76
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (присъствен тест)	1	152
Общо за сесиен контрол:		1	152
Общо за всички форми на контрол:		2	228

V. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Електронни учебни материали по дисциплината „Кадрово консултиране“ качени в платформата за дистанционно обучение на ИУ – Варна.

ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Василев, Д., Мерджанова, Я. Теория и методика на професионалното развитие, УИ „Св. Климент Охридски”, 2011 г.
2. Ертелт, Б. Й., Шулц, У.Е. Консултиране в образованието и професиите, Изд. Зограф, 2002
3. Ертелт, Б. Й., Шулц, У.Е. Наръчник за консултантска компетентност, Изд. Зограф, 2002 г.
4. Локер, Х. и кол. Да консултираме добре, Изд. Висше специално училище за обществена администрация, Секция “Трудова администрация” Майнхайм, 1999 г.