

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА
ФАКУЛТЕТ „СТОПАНСКИ“
КАТЕДРА „ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ТЪРГОВИЯТА“

УТВЪРЖДАВАМ:

Ректор:

(Проф. д-р Пл. Илиев)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ЗА СПЕЦ: „Икономика и търговия“; ОКС „бакалавър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4; СЕМЕСТЪР: 8

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 150 ч.; в т.ч. аудиторна 15 ч.

КРЕДИТИ: 5

РАБОТЕН ЕЗИК: Български

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	15
в т.ч.:	
• ЛЕКЦИИ	9
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	6
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	135
в т.ч.:	
• ЗАДЪЛЖИТЕЛНИ КОНСУЛТАЦИИ	8
• САМОПОДГОТОВКА	127

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Михал Стоянов)

2.
(ас. Виолета Петева)

Ръководител катедра:
„Икономика и управление на търговията“ (доц. д-р Виолета Димитрова)

I. АНОТАЦИЯ

Нарастващите изисквания пред конкурентоспособността на българския бизнес формират повишен интерес към проблемите на управлението на човешките ресурси. Все повече се утвърждава разбирането, че ключът към трайно конкурентно предимство и високо качество на продукта и услугата е уметото управление на хората в организациите. Това означава създаване на подходяща мотивация и организационен климат, които да подпомагат промените, ученето и споделянето на знания, екипното взаимодействие в синхрон със стратегическите цели на организацията.

Дисциплината “Управление на човешките ресурси” е управленска дисциплина, която надгражда фундаменталната дисциплина “Теория на управлението”. Свързана е също така и с фундаменталните дисциплини “Икономическа социология” и “Икономическа психология”, както и със специалната дисциплина “Търговски мениджмънт”.

След завършване на лекционния курс, студентите ще придобият знания относно системата за управление на човешките ресурси, различните концепции и модели, функциите и дейностите на управлението на човешките ресурси. Студентите ще задълбочат знанията си за конкретните функции по управлението на човешките ресурси - планиране, анализ и проектиране на длъжностите, определяне на потребностите от човешки ресурси, подбор и назначаване. Ще формират умения за справяне със съвременните предизвикателства в сферата на човешките ресурси, а именно: мотивиране, оценяване, обучение през целия живот, развитие на кариерата и повишаване квалификацията на персонала и др.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ
ТЕМА 1. ВЪВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
1.1	Човешките ресурси в организацията
1.2	Същност на управлението на човешките ресурси. Стратегическо и оперативно управление
1.3	Потребност от управление на човешките ресурси. Интеграция на целите на управлението на човешките ресурси с целите на организацията
1.4	Модели за управление на човешките ресурси
ТЕМА 2. СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
2.1	Същност и елементи на системата за управление на човешките ресурси
2.2	Функционален и организационен аспект на системата за управление на човешките ресурси
2.3	Съвременни предизвикателства в управлението на човешките ресурси
ТЕМА 3. ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
3.1	Същност на планирането на човешките ресурси
3.2	Етапи на планирането на човешките ресурси
3.3	Определяне на потребностите от човешки ресурси. Методи
3.4	Проектиране на длъжностите. Методи за проектиране на длъжностите. Длъжностна характеристика
3.5	Непланирани потребности от човешки ресурси
ТЕМА 4. ФОРМИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
4.1	Същност, фактори и етапи на формирането на човешките ресурси
4.2	Набиране на персонал. Източници за набиране на персонал
4.3	Подбор (селекция) на персонала. Същност и стратегии
4.4	Техники и процедури за подбор
4.5	Назначаване на персонала
4.6	Осигуряване на равни възможности. Дискриминация в труда
ТЕМА 5. ОЦЕНЯВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	

5.1	Същност и цели на оценяването на персонала
5.2	Подготовка на процеса по оценяване на персонала
5.3	Съвременни техники за оценяване на персонала
ТЕМА 6. МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
6.1	Същност на мотивацията за труд. Основни мотивационни фактори
6.2	Видове мотивация. Мотивационен процес
6.3	Основни мотивационни теории
6.4	Мотивационен профил на персонала
ТЕМА 7. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
7.1	Същност на възнаграждението на труда. Същност и елементи на работната заплата
7.2	Основни функции на работната заплата
7.3	Фактори, определящи работната заплата
7.4	Определяне на брутната работна заплата
ТЕМА 8. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
8.1	Същност и етапи на обучението и развитието на човешките ресурси
8.2	Потребност от обучение на човешки ресурси
8.3	Методи за обучение на човешките ресурси
8.4	Развитие на кариерата
8.5	Обучение през целия живот
ТЕМА 9. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД	
9.1	Същност на здравословните и безопасни условия на труд
9.2	Нормативна уредба. МОТ и законодателство на ЕС
9.3	Оценяване на риска за здравето и работоспособността на персонала
9.4	Политика за осигуряване на здравословните и безопасни условия на труд
ТЕМА 10. ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	
10.1	Същност и форми на организационна култура
10.2	Функции на организационната култура
10.3	Връзки и взаимодействия между управлението на човешките ресурси и организационната култура
10.4	Промяната в организацията

III. МЕТОДИ НА ПОДГОТОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ

При подготовката и провеждането на обучението по дисциплината „Управление на човешките ресурси“ ще се използват следните учебни ресурси: електронни учебни материали, качени в платформата за дистанционно обучение, мултимедийни презентации и URL модул за предоставяне на връзки към ресурси от други сайтове.

Учебните дейности, чрез които ще се осъществява учебният процес в дистанционната форма на обучение, ще бъдат следните: присъствени аудиторни лекции и семинарни занятия, разписание за насрочване на срещи, форум и чат, както и речник (списък на важни понятия и дефиниции).

IV. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Курсова работа	1	25
1.2.	Електронен тест	2	20
Общо за семестриален контрол:		3	45

2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (присъствен писмен изпит)	1	90
	Общо за сесиен контрол:	1	90
	Общо за всички форми на контрол:	4	135

V. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Електронни учебни материали по дисциплината „Управление на човешките ресурси“, качени в платформата за дистанционно обучение на ИУ – Варна.

ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Шопов, Д. и др. Как да управляваме човешките ресурси в предприятието, ИК „Труд е право“, С., 2013.
2. Владимирова, К. и колектив. Управление на човешките ресурси, НБУ, София, 2014
3. Стоянов, М. Глобални и регионални измерения на търговията. Варна: „Наука и икономика“, 2015
4. Стоянов, М. Съвременни проблеми на културата в търговията. //Годишник на Икономически университет – Варна, том 84, 2013, с.180-218
5. Петева, В. Съвременни аспекти на стратегическото управление на човешките ресурси. //Сборник доклади „Регионални и глобални измерения на търговията“, изд. „Наука и икономика“, ИУ – Варна, 2013
6. Калчев, Р., Антонова, К. Управление на човешките ресурси, изд. „Наука и икономика“, ИУ – Варна, 2014
7. Пейчева, М. Управление на човешките ресурси, изд. „Тракия -М“, София, 2012
8. Сълова Н., Търговски мениджмънт (Организация на търговията), ИУ-Варна, 2010
9. Каменов Б. Управление на възнагражденията, Сиела, С., 2011
10. Сълова Н., Димитрова В. и др., Търговски мениджмънт (Организация на търговията), учебно помагало, ИУ-Варна, 2011
11. Богданова, М. Подбор и оценяване на персонал. Университетско изд. „Св. Климент Охридски“, София, 2013
12. Кодекс на труда
13. Кодекс за социално осигуряване
14. Закон за защита от дискриминация
15. Закон за здравословни и безопасни условия на труд

2015 г.

ВП/МС