

**ФАКУЛТЕТ „МЕЖДУНАРОДНА ИКОНОМИКА И АДМИНИСТРАЦИЯ”
КАТЕДРА „АДМИНИСТРАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ И ПОЛИТИЧЕСКИ
НАУКИ”**

УЧЕБНА ПРОГРАМА

УТВЪРЖДАВАМ,
РЪКОВОДИТЕЛ КАТЕДРА:
/доц. д-р М. Великова/

**ОПИСАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА
ПО УЧЕБЕН ПЛАН**

Професионално направление: 3.7. Администрация и управление	Специалност: Бизнес администрация и мениджмънт МР “Мениджмънт и международен маркетинг”	
Образователно-квалификационна степен: <input checked="" type="checkbox"/> - бакалавър <input checked="" type="checkbox"/> - магистър	Курс: 2 Семестър: 3	Форма на обучение: <input checked="" type="checkbox"/> - редовно <input checked="" type="checkbox"/> - задочно <input checked="" type="checkbox"/> - дистанционно

Наименование на учебната дисциплина: Управление на човешките ресурси		Код: MAN 1303
		Език: Български
Общ хорариум: 180	Седмична заетост: 12	
аудиторна заетост <input type="text" value="60"/>	аудиторна заетост <input type="text" value="4"/>	
извънаудиторна заетост <input type="text" value="120"/>	извънаудиторна заетост <input type="text" value="8"/>	
<input type="checkbox"/> - Курсови задачи <input checked="" type="checkbox"/> - Курсови проекти	Статут на учебната дисциплина: <input checked="" type="checkbox"/> - задължителна <input type="checkbox"/> - избираема	
<input type="checkbox"/> - Стажове и практики <input type="checkbox"/> - Други форми	<input type="checkbox"/> - факултативна	
Форма на финален контрол: изпит	ECTS кредити: <input type="text" value="6"/>	
Титуляр на учебната дисциплина: Доц. д-р Снежанка Овчарова		

ОПИСАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА

1. Определение:

1.1 Наименование на учебната дисциплина:

Управление на човешките ресурси

1.2. Код на учебната дисциплина: **MAN 1303**

2. Описание на съдържанието на учебната дисциплина по тематични единици:

СЪДЪРЖАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА

За студентите от дистанционна форма на обучение

Съдържанието на учебната дисциплина е разпределено за 15 учебни седмици

Учебна седмица	ТЕМА	Аудиторна заетост		Извънауд. заетост	
		Аудиторни консултации	Синхронни консултации в системата за ДО	Самостоятелна работа в системата за ДО	Практически задачи
1	Актуалност и значимост на управлението на човешките ресурси. УЧР в контекста на общия процес на организационното управление.	0,5	2	4	
2	Възникване и развитие на управлението на човешките ресурси. Основни идеи и принципи на управление, изведени от представителите на различните школи и направления на мениджмънта.	0,5	1	4	
3	Същност и основни характеристики на човешките ресурси и на тяхното управление. Дефиниране на основните понятия. Различия в схващанията за управление на персонала и на човешките ресурси. Модели за УЧР.	0,5	1	4	
3	Управление на човешките ресурси в зависимост от външната среда. Икономиката на знанието и развитието на информационните технологии като фактори, оказващи влияние върху УЧР. Европейски стратегии, свързани с УЧР.	0,5	1	4	
4	Място и роля на човешките ресурси сред вътрешните фактори на организацията.	0,5	2	4	
5	Система за управление на човешките ресурси – същностна характеристика; обхват от компоненти; основни проблеми на изграждане на системата за управление на човешките ресурси	1	2	4	
7	Организационна култура – същност и различия между фирмена, корпоративна и организационна култура. Основни елементи и функции на организационната култура. Типове организационна култура. Управление и техники за културни промени в организацията	1	2	5	
8					
9	Анализ и проектиране на труда в организацията - общи черти и различия. Основни понятия и техники за анализ на труда. Проектиране на труда и организация на	1	2	4	

	работните места. Обогаляване на работните места - изисквания и техники.				
10	Прогнозиране и планиране на човешките ресурси. същност, значение и основни дейности. Информационна система на човешките ресурси - основни компоненти, предназначение, изисквания. Методи за определяне на потребностите от работна сила в организацията. Прогнозиране и баланс на търсенето и предлагането на труда. Стратегия и политика по управление на човешките ресурси.	1	2	6	
11	Набиране, подбор и въвеждане на човешките ресурси. Набиране - основни дейности, източници и фактори на влияние. Подбор на персонала – процедури, критерии и методи. Въвеждане на персонала в организацията – значение, етапи и техники.	0,5	2	4	
12	Оценяване на трудовото представяне на човешките ресурси - (текущо и атестационно) – процедури, критерии, механизми и методи за оценяване на човешките ресурси.	0,5	1	4	
13	Обучение и развитие на човешките ресурси – основни понятия, програми и техники. Стиллове на учене. Управление на кариерата – същност, аспекти и етапи.	0,5	1	4	
14	Управление на възнаграждението. Политика към трудовото възнаграждение и механизми за нейната реализация. Структура на работната заплата и място на бонусните схеми (системи) в работната заплата”.	0,5	1	4	
15	Мотивиране на човешките ресурси – същност, мотивационни теории и модели. Потребности на личността - ранжиране и варианти за тяхното задоволяване. Мотивационни техники и мотивационен профил на организацията.	0,5	1	5	
	<i>Общо (аудиторна/извънаудиторна заетост)</i>	9 /21 = 30ч.		60 ч.	

А. ЛЕКЦИИ

№	ТЕМА	Часа
Раздел 1 Същност и развитие на управление на човешките ресурси		
1	Актуалност и значимост на управлението на човешките ресурси. УЧР в контекста на общия процес на организационното управление.	2
2	Възникване и развитие на управлението на човешките ресурси. Основни идеи и принципи на управление, изведени от представителите на различните школи и направления на мениджмънта.	3
3	Същност и основни характеристики на човешките ресурси и на тяхното управление. Дефиниране на основните понятия. Различия в схващанията за управление на персонала и на човешките ресурси. Модели за УЧР.	4
4.	Управление на човешките ресурси в зависимост от външната среда. Икономиката на знанието и развитието на информационните технологии като фактори, оказващи влияние върху УЧР. Европейски стратегии, свързани с УЧР.	4
5.	Място и роля на човешките ресурси сред вътрешните фактори на организацията.	2
Раздел 2 Система за управление на човешките ресурси		

1	Система за управление на човешките ресурси – същностна характеристика; обхват от компоненти; основни проблеми на изграждане на системата за управление на човешките ресурси	2
2	Организационна култура – същност и различия между фирмена, корпоративна и организационна култура. Основни елементи и функции на организационната култура. Типове организационна култура. Управление и техники за културни промени в организацията	3
3	Анализ и проектиране на труда в организацията - общи черти и различия. Основни понятия и техники за анализ на труда. Проектиране на труда и организация на работните места. Обогащане на работните места - изисквания и техники.	4
4	Прогнозиране и планиране на човешките ресурси. същност, значение и основни дейности. Информационна система на човешките ресурси - основни компоненти, предназначение, изисквания. Методи за определяне на потребностите от работна сила в организацията. Прогнозиране и баланс на търсенето и предлагането на труда. Стратегия и политика по управление на човешките ресурси.	5
5	Набиране, подбор и въвеждане на човешките ресурси. Набиране - основни дейности, източници и фактори на влияние. Подбор на персонала – процедури, критерии и методи. Въвеждане на персонала в организацията – значение, етапи и техники.	3
6	Оценяване на трудовото представяне на човешките ресурси - (текущо и атестационно) – процедури, критерии, механизми и методи за оценяване на човешките ресурси.	3
7	Обучение и развитие на човешките ресурси – основни понятия, програми и техники. Стиллове на учене. Управление на кариерата – същност, аспекти и етапи.	4
8	Управление на възнаграждението. Политика към трудовото възнаграждение и механизми за нейната реализация. Структура на работната заплата и място на бонусните схеми (системи) в работната заплата”.	3
9.	Мотивиране на човешките ресурси – същност, мотивационни теории и модели. Потребности на личността - ранжиране и варианти за тяхното задоволяване. Мотивационни техники и мотивационен профил на организацията.	3

Б. СЕМИНАРНИ ЗАНЯТИЯ

№	ТЕМА	Часа аудит.	Часа извън аудит.
1	Организационната култура - основен елемент на човешките ресурси Дискусия: “Влияние на корпоративната култура за успеха на фирмата”. - Работа по групи	3	4
2	Анализ и проектиране на труда. - <i>Анализ на казус.</i> - <i>Изготвяне на длъжностна характеристика.</i>	2	4
3	Планиране, набиране и подбор на човешките ресурси. - <i>Прогнозиране на числеността и умения на персонала по различни методи.</i> - <i>Решаване на казуси, определяне на критерии и показатели за подбор.</i>	4	4

4	Оценяване на трудовото представяне - Представяне на примерна процедура за оценяване на човешките ресурси в организацията. - Попълване на атестационен лист за конкретна длъжност (по избор) в реална организация.	2	4
5	Мотивиране на човешките ресурси . - Решаване на казуси и - Тест за идентифициране на индивидуалната мотивационна ориентация.	4	4

В. ДРУГИ - НЕ

3. Ниво:

3.1.Предпоставки: От студентите се очаква да притежават знания и боравят с основния понятиен апарат от изучавани в по-долни курсове управленски дисциплини.

1.2. Цели и задачи:

Обучението по дисциплината има за цел да покаже ролята и мястото на мениджмънта на човешките ресурси в контекста на общия процес на управлението на стопанските организации, в условията на глобализацията на икономиката. Студентите ще се запознаят с технологията за планиране и организиране на човешките ресурси, отчитайки динамиката и неопределеността на външната среда. Изучават се техниките за подбор, оценка, обучение и развитие на служителите, и управление на възнаграждението. Студентите ще усвоят умения за формиране и управление на корпоративната култура и мотивирането на човешките ресурси, като основни предпоставки за реализация на организационните цели. Получените знания са приложими при изследване и решаване на проблемите, възникващи при функциониране на бизнес и публични организации.

3.3. Библиография:

Основна литература:

- Овчарова Сн., „Управление на човешките ресурси”, УИ, Варна 2014г.
- Овчарова Сн. Лекции по УЧР: <https://eschool.vfu.bg/>.
- Овчарова Сн. УЧР- ръководство за курсова работа. Колор Принт”,Варна, 2010г.
- Ovcharova Sn. Human Resource Management. Medical University, Varna, 2015.
- Овчарова Сн., УЧР при управление на събитията-тезиси по проект на ЕС. ВСУ, 2007.
- Илиев, Й., „Управление чрез мотивация”, УИ – ВСУ „Черноризец Храбър”, Варна 2009г.

Допълнителна литература:

- Стефанов, Л., „Управление на възнагражденията”, изд. „Класика и стил”, София, 2010г.
- Недялкова А., Ръководство за самоподготовка по управление на човешките ресурси, ИК “Люрен”С., 1999.
- Вачкова Ел., УЧР-Европейският и българският опит. София, 2007г.
- Хофстеде Х., Изследване на културата: упражнения, истории и синтетични култури., Класика и стил, 2003.
- Шопов Д., М. Атанасова и др., Управление на човешките ресурси. Част I и II., С. 2003г.

- Практически наръчник „Ефективно УЧР”, РААБЕ, 2006, (на CD).

4. **Преподавателски състав:**

- доц. д-р Снежанка Овчарова;
- ас. Гертана Желязкова

5. **Методи на преподаване и усвояване на материята:**

5.1. Лекции: *(3 часа на седмица, 15 седмици)*

Концепцията на обучението по “Управление на човешките ресурси” предполага системно изучаване на теоретичните постановки и успешната управленска практика и тяхното приложение в организираните дискусии, в самостоятелната работа и разработването на курсови проекти, както и при проверката на знанията чрез тестове. При лекциите се използва мултимедийно представяне на материала от преподавателя изготвяне на доклади от студенти по интересни теми, както и аналитична интерпретация на конкретни случаи от стопанската практика по проблемите на УЧР.

5.2. Консултации (конвенционални форми или условия за индивидуални консултации) *(2 часа на седмица, 15 седмици)*

5.3. Групови семинари и работни срещи: *(1 час на седмица, 15 седмици)*

Груповите семинарни упражнения формират умения за анализ на теоретичния и практически материал, способност за изказване на лично мнение и дискусия, работа в екип. По време на занятията се разглеждат казуси, тестове, делови игри и др. и студентите се оценяват с определен брой точки, според участието си в дискусиите.

5.4. Лабораторна работа - *няма*

5.5. Проекти и изследователска работа *(20 часа, 15 седмици)*

5.6. Друга практическа работа -*няма*

5.7. Методи за неприсъствено обучение (където е възможно) - *няма*

5.8. Други методи *(X часа на седмица, Y седмици)*

6. **Оценяване**

6.1 Писмени и устни изпити

За студентите от редовно обучение общата оценка по дисциплината УЧР се формира от: резултатите на писмения изпит, набрания брой точки от курсовия проект и от семинарните упражнения. Участието в теста и разработването на курсова задача е задължително.

Тежестта на отделните компоненти в общата оценка е както следва:

- ✓ сумата от точки по курсовия проект и от упражненията – 50%;
- ✓ резултати от писмения изпит – 50%.

За стимулиране на изявили се студенти се предвижда **освобождаване** при набиране на определен оптимален брой точки и събеседване с титуляра на дисциплината.

При несъбиране на половината от обявения общ брой точки от упражнения , проекта и други задачи – студентите не се допускат до редовна сесия.

За студентите от задочно обучение допускането до изпит става след предаване на курсов проект.

Изпитът се провежда с тест, в който включва отворени и изборни въпроси.

Оценяването за теста е както следва:

Максимален бр.точки: **35т.** – Отличен 6 (А).

- 29т. – Мн. Добър 5 (B);
- 23т. – Добър 4 (D);
- 16т. – Среден 3 (E);
- < 16 т. – Слаб 2 (FX, F)

6.1.1. Конспект

1. Актуалност и значимост на управлението на човешките ресурси.
2. Възникване и развитие на управлението на човешките ресурси.
3. Същност и основни характеристики на човешките ресурси и на тяхното управление. Различия в схващанията за управление на персонала и на човешките ресурси. Модели за УЧР.
4. Управление на човешките ресурси в зависимост от външната среда. Икономиката на знанието и развитието на информационните технологии като фактори, оказващи влияние върху УЧР.
5. Място и роля на човешките ресурси сред вътрешните фактори на организацията.
6. Система за управление на човешките ресурси – същностна характеристика; обхват от компоненти; основни проблеми на изграждане на системата за управление на човешките ресурси.
7. Организационна култура – основни понятия, елементи и функции.
8. Типове организационна култура. Техники за културни промени в организацията.
9. Организация на човешките ресурси. Анализ и проектиране на труда в организацията - общи черти и различия. Основни понятия и техники за анализ на труда.
10. Проектиране на труда и организация на работните места. Обогаляване на работните места - изисквания и техники.
11. Прогнозиране и планиране на човешките ресурси - същност, значение и основни дейности. Информационна система на човешките ресурси - основни компоненти, предназначение, изисквания.
12. Прогнозиране на търсенето на труда. Методи за определяне на потребностите от работна сила в организациите.
13. Прогнозиране на предлагането на труда. Анализ на текучеството и възможности за неговото управление.
14. Баланс на търсенето и предлагането на труда.
15. Стратегия и политика по управление на човешките ресурси.
16. Набиране – основни дейности, източници и фактори на влияние.
17. Подбор на персонала – процедури, критерии и методи.
18. Въвеждане на персонала - основни понятия, етапи и техники.
19. Оценяване на трудовото представяне на човешките ресурси - (текущо и атестационно) – процедури, критерии, механизми и методи за оценяване на човешките ресурси. Обучение и развитие на човешките ресурси – основни понятия, програми и техники.
20. Управление на кариерата – същност, процедури и етапи.
21. Управление на възнаграждението. Политика към трудовото възнаграждение и механизми за нейната реализация. Структура на работната заплата и място на бонусните схеми (системи) в работната заплата.
22. Мотивация – същност, мотивационни теории и модели.
23. Потребности на личността - ранжиране и варианти за тяхното задоволяване. Мотивационни техники и възможности за приложението им в процеса на УЧР.

6.1. Есета -ДА

6.2. Дипломни работи – ДА.

6.3. Проекти или практика -ДА

6.4. Оценяване в процеса на обучение

За студентите от редовно обучение за всяка тема на семинарните упражнения се полагат определен брой точки в зависимост от степента на участие в дискусиите, верността на изказаните мнения, зачитане на груповото решение и др.

Проектът също се оценява с определен брой точки.

За изпълняваните на лекции задачи (доклади) се полагат определен брой точки.

Общият брой точки определя допускането на студента до редовна сесия.

За стимулиране на изявили се студенти се предвижда освобождаване от изпит при набиране на определен оптимален брой точки и събеседване с титуляра на дисциплината.

6.5. Други форми

7. **Речник:** управление на човешките ресурси, персонал, работна сила, анализ и проектиране на труда, мотивация, фирмена култура, набиране и подбор на персонала, атестация, обучение и развитие на кариерата, управление на възнаграждението.

Разработил програмата,

Доц. д-р Снежанка Овчарова

Учебната програма е приета на заседание на Катедра „Администрация, управление и политически науки” с протокол № 3/ 25.10.2017 година.