



ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ “НЕОФИТ РИЛСКИ”

2700 Благоевград, ул. Иван Михайлов, 66
Tel. + 359 /73/ 8855 01, Fax: + 359 /73/ 8855 16

E-mail: info@swu.bg
<http://www.swu.bg>

Катедра “Мениджмънт и маркетинг” Информационен пакет ECTS

Специалност Бизнес мениджмънт и предприемачество

Магистърска програма: Управление и развитие на човешките ресурси в стопанския сектор

ЦЕЛ НА ПОДГОТОВКАТА

Обучението е предназначено за студенти завършили специалности в 3.7. Администрация и управление и 3.8. Икономика.

Обучението за придобиване на професионална квалификация по “Управление и развитие на човешките ресурси” в образователно-квалификационна степен “Магистър” се осъществява в рамките на професионално направление 3.7. Администрация и управление след завършена образователно-квалификационна степен “Бакалавър” по “Бизнес мениджмънт и предприемачество”. Целта на обучението е да подготви специалисти със знания и компетентност за изграждане на професионален подход към работата с хора в организациите, тяхното обучение и развитие. Тези специалисти могат да се реализират като ръководители и специалисти в звената по управление на човешките ресурси във всички области на стопанската, социално-културната практика и публичните организации.

Завършилите могат да работят като:

- ръководители на звената по УЧР;
- ръководители на консултантски фирми в областта на подбора и набирането на персонала;
- експерти и съветници на различни равнища във всички институции и организации по управлението на човешките ресурси;
- ръководители, специалисти и експерти в звената по кариерно развитие; независими консултанти;

КОМПЕТЕНЦИИ, КОИТО ПРИТЕЖАВАТ СТУДЕНТИТЕ:

- знания и умения в широк икономически, социален и управленски аспект, които да обогатят и доразвият получената основа в това направление от завършената образователно-квалификационна степен “Бакалавър” знания и компетентност в следните области:

- методи за установяване използването и заетостта на човешките ресурси;
- стратегическо планиране и организация на човешките ресурси;
- подходи и методи за подбор и оценяване на персонала;

- мотивация, трудово поведение, съвременни модели за заплащане и стимулиране на персонала;
- трудово-осигурителни отношения и договаряне;
- управление на кариерното развитие;
- управление на конфликти и организационна промяна.
- придобиват способност за интегрално прилагане на придобитите знания;
- планират и организират използването на човешките ресурси;
- осъществяват подбор и кариерно развитие на персонала;
- прилагат съвременните методи за оценка, мотивация и стимулиране на персонала;
- да установява и подобрява трудовите отношения и взаимоотношения в колективите;
- познават и прилагат нормативната база на трудово-осигурителните отношения и договарянето.

Професии, които могат да упражняват завършилите специалността:

Ръководители по управление на човешките ресурси - управител, човешки ресурси; директор/мениджър човешки ресурси; ръководител, отдел човешки ресурси; ръководител, сектор човешки ресурси; ръководител, организация и ефективност на труда; ръководител, набиране на персонал; ръководител, здравословни и безопасни условия на труд

Експерти - ефективност на труда; здраве и безопасност при работа; индустриални отношения; нормиране на труда; обучение и квалификация; организация на труда; подбор на персонала; професионална кариера; професионално ориентиране; трудова заетост; трудово посредничество и професионално ориентиране; управление на човешките ресурси.

Квалификационната характеристика на специалността "Бизнес мениджмънт и предприемачество" за образователно-квалификационна степен "Магистър" с професионална квалификация "Магистър по управление и развитие на човешките ресурси в стопанския сектор" е основен документ, който определя разработването на учебния план и учебните програми. Тя е съобразена със Закона за висшето образование, с Наредбата за държавните изисквания за придобиване на ОКС "Магистър", "Бакалавър", "Специалист" и с Правилниците на ЮЗУ "Неофит Рилски".

СТРУКТУРА НА УЧЕБЕН ПЛАН

ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ: 3.7. АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ
СПЕЦИАЛНОСТ: БИЗНЕС МЕНИДЖМЪНТ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО
ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН: МАГИСТЪР
МАГИСТЪРСКА ПРОГРАМА: УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТОПАНСКИЯ СЕКТОР
ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ: МАГИСТЪР ПО УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТОПАНСКИЯ СЕКТОР
ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ: РЕДОВНА И ЗАДОЧНА

Първа година			
Първи семестър	ECTS кредити	Втори семестър	ECTS кредити
1. Организация и оперативно управление на персонала	5.0	1. Съвременни модели за трудови възнаграждения	5.0
2. Анализ, планиране и прогнозиране на човешките ресурси	5.0	2. Договаряне и социално осигуряване	5.0
3. Подбор, оценка, и професионална кариера на персонала	5.0	3. Трудово-осигурителни отношения и възможности за реализиране	5.0
4. Стимулиране на персонала	5.0	Държавен изпит или защита на дипломна работа	15.0
5. Избираема дисциплина – първа група	5.0		
6. Избираема дисциплина – втора група	5.0		
Избираеми дисциплини (студентите избират две дисциплини)			
Избираеми дисциплини – първа група			
1. Население и човешки ресурси като елемент на макроикономическата система	5.0		
2. Управление на конфликти	5.0		
3. Заетост и използване на човешките ресурси	5.0		
4. Лидер и колектив	5.0		
Избираеми дисциплини – втора група			
1. Политики на пазара на труда	5.0		
2. Управление на ефективни екипи	5.0		
2. Мотивиране на персонала	5.0		
3. Управление на таланта	5.0		
	Общо 30		Общо 30

ОБЩО ЗА 1 УЧЕБНА ГОДИНА: 60 КРЕДИТА

ОПИСАНИЕ УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ

Специалност: Бизнес мениджмънт и предприемачество

Магистърска програма: Управление и развитие на човешките ресурси в стопанския сектор

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЕРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Седмичен хорариум: 2л +1су

Вид на изпита: писмен

Анотация:

В учебната програма са включени проблеми на организацията и текущото управление на персонала на съвременната организация. Целта на учебната дисциплина е студентите да получат задълбочени знания за ефективното организиране на персонала и неговото оперативното управление. Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са: Усвояване на знания за същността, характера, съдържанието и ролята на организацията и оперативното управление на персонала за развитието на дейността на организацията. Придобиване на умения за организиране и оперативното управление на персонала.

Съдържание на учебната дисциплина:

Организацията и оперативното управление на персонала в системата на съвременния мениджмънт. Управление на кадрите: от управление на персонала към управление на човешките ресурси. Стил на ръководство и организация и оперативното управление на персонала. Фактори за ефективна организация и управление на персонала. Основна роля на мениджъра по човешките ресурси. Етика на деловите отношения в работата на мениджъра по човешките ресурси. Основни въпроси на организацията и оперативното управление на персонала. Същност на организацията и оперативното управление на персонала. Формиране на системата за управление на персонала. Какво трябва да знаем за хората, с които работим – нагласи и мотиви, умения, способности, потребности, очаквания, възприятия, ценности. Организационен контекст на управлението на персонала. Елементи на организацията. Основни подходи при организацията и управлението на персонала. Организация на труда на управленските кадри. Характер на управленския труд. Организация на работното място на управленските кадри. Оценка на управленските кадри. Организация на труда на изпълнителските кадри. Технологии и методи за управление на персонала. Методи за формиране на кадровия състав. Проектиране структурата на организацията. Анализ и планиране на текущите потребности от персонал. Особенности на персонала като обект на планирането. Етапи на дейността по планирането на персонала. Балансиране на търсенето и предлагането на труд в организацията. Същност и значение. Източници на персонал за задоволяване потребностите на организацията. Планиране на потребностите от ръководен персонал. Планиране на потребностите от изпълнителски кадри. Проектиране и анализ на длъжностите. Основна терминология. Същност на проектирането на длъжностите. Подходи и теории за проектирането на длъжностите. Методи за анализ на длъжностите – наблюдение, интервю, анкети. Длъжности характеристики. Привличане на кандидати за работа в организацията. Оценка на кандидатите. Как да организираме и проведем разговор с кандидата за работа. Конкурсният метод за набиране на персонал. Адаптация на персонала. Как да назначим и въведем в длъжност. Как да освободим от длъжност. Анализ и оценка на работните места. Организация и обслужване на работните места. Същност и видове работни места. Обзавеждане на работното място. Методи за поддържане работоспособността на персонала. Оценка на труда. Атестиране на персонала. Как да оценим хората, с които работим. Кога да оценяваме, какво да оценяваме, как да оценяваме по-обективно. Развитие на персонала. Планиране на кариерата. Организация и управление на обучението на персонала. Методи на обучение. Видове обучение. Организация и оперативното управление на работата с кадровата документация. Предназначение и съдържание на кадровата документация. Видове документи. Организация и оперативното управление на дейността на отдела за управление на човешките ресурси.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

АНАЛИЗ, ПЛАНИРАНЕ И ПРОГНОЗИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Целта на обучението на магистри по тази учебна дисциплина е осигуряване на изискването за придобиване от страна на обучаваните студенти на необходимите и практически най-приложими знания, свързани с анализа, планирането и прогнозирането на равнището и динамиката /движението/ на човешките ресурси на макро и фирмено равнище /организация/. В този мащаб обучаваните лица следва да бъдат запознати и съответно да изучат такива въпроси, които са свързани преди всичко с общите условия и принципи, характеризации наемаването /числеността/, използването, заплащането и квалификацията на персонала във фирмите /организациите/, работещи при изискванията на пазарната икономика, на въпросите свързани с икономически обосноваването разкриване на работни места и длъжности, на начините за оценяване и кариерно развитие на различните категории работници и служители. В процеса на обучение ще бъдат разгледани с приоритет такива проблеми, свързани с методологията на научното управление на човешките ресурси на макроравнище, с проблематиката на населението и неговото възпроизводство /като ресурс и елемент на производството/, както и такива проблеми, които засягат перманентното движение на живия труд на пазара на труда. Поставените по този начин въпроси се свързват на национално равнище с преподаване и възприемане на знания и умения, характерни за дейността по управление на човешките ресурси, докато на фирмено равнище тези знания и умения следва да се свързват, главно с изучаване на онези принципи, правила, форми и средства, които съответстват на знания, свързани с управлението на човешкия фактор в сферата на обособеното във фирмите /организациите/ производство и конкретно с принципите, подходите и методите на управлението на персонала.

Съдържание на учебната дисциплина:

Въведение в анализа и планирането на системи за управление на човешките ресурси. Същност на прогнозите за управление на човешките ресурси. Анализ и проектиране на длъжностите. Методика за анализ. Проектиране на длъжности – стратегии и политики на фирмата. Анализ и планиране на човешките ресурси. Анализ на практиката по определяне на потребностите от човешки ресурси. Анализ и планиране на системата за подбор на персонала. Методически основи на анализа. Анализ и планиране на системата за оценяване /атестиране/ на персонала. Анализ и планиране на системата за определяне на трудовите възнаграждения. Цена на труда и на трудово възнаграждение. Номинална и реална работна заплата. Анализ и планиране на системата за обучение и развитие на персонала. Анализ и планиране на системата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Анализ и усъвършенстване на процеса на взаимодействието между работодатели и синдикати във фирмата и организациите.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

ПОДБОР, ОЦЕНКА И ПРОФЕСИОНАЛНА КАРИЕРА НА ПЕРСОНАЛА

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Целта на обучението на магистри по тази учебна дисциплина е осигуряване на изискването за придобиване от страна на обучаваните студенти на фундаменталните и научно обосновани знания, свързани с методологията на системата за оценка на човешките ресурси /персонала/ на фирмено равнище

Седмичен хорариум: 3л +1су

Вид на изпита: писмен

Седмичен хорариум: 3л +1су

Вид на изпита: писмен

/организация/. В този обхват на изучаване на предмета обучаваните лица следва да бъдат запознати и съответно да изучат такива въпроси, които са свързани преди всичко с общите условия и принципи, характеризиращи процеса на оценяване, респ. степента на използване на персонала във фирмите, работещи при изискванията на пазарната икономика, на такива принципни въпроси свързани с условията на труд, неговата тежест и отговорност, както и достигането на оптимална степен на интензивност, в рамките на работния ден, на възможностите за усъвършенстване на квалификацията и кариерно развитие на работниците и служителите. В процеса на обучение ще бъдат разглеждани с приоритет такива въпроси, свързани с методологията на научното управление на човешките ресурси на макроравнище, с проблематиката на населението и неговото възпроизводство /като ресурс и елемент на производството/, както и такива проблеми, които засягат перманентното движение на живия труд на пазара на труда. Поставените по-този начин въпроси се свързват на национално равнище с преподаване и възприемане на знания и умения, характерни за дейността по управление на човешките ресурси, докато на фирмено равнище тези знания и умения следва да се свързват, главно с изучаване на онези принципи, правила, форми и средства, които съответстват на знания, свързани с управлението на човешкия фактор в сферата на обособеното във фирмите /организациите/ производство и конкретно с принципите, подходите и методите на управлението на персонала.

Съдържание на учебната дисциплина:

Системи за оценка на работните места /длъжностите/. Подходи и инструментариум. Процедура и етапи на оценяването. Показатели, критерии и нормативи за оценка на работните места. Трудови стандарти във фирмите – класификация. Системи за оценка на работниците и служителите /атестиране/. Процедура и етапи на оценяването. Показатели, критерии и нормативи за оценка на работните места. Ред, изисквания и условия. Международен опит в дейността по атестиране на персонала. Връзки и зависимости на системата за оценка на работниците и служителите /атестирането/ със системите за управление на персонала – системата от трудови възнаграждения, подбора и професионално-квалификационното израстване на персонала. Вътрешен пазар на труда и вътрешнофирмена нормативна уредба за подбор и длъжностно израстване на кадрите. Нормативната база на системата за оценка на работниците и служителите и колективното трудово договаряне.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

СТИМУЛИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Организацията и стимулирането са тематично обособени и специфични обекти в икономиката на труда, при което имат органическа връзка, взаимообусловеност и функционална взаимозависимост. Организацията на труда разглежда съдържанието и схемата на съвременния трудов процес в неговото пространствено измерение, което предполага и определена конкретна система на заплащане на заетия персонал. Същевременно всяка система на заплащане на персонала, предполага и изисква прилагането на съответна организация на труда. Посредством системите за заплащане на работната сила студентите разглеждат и изучават основно принципите, подходите и практическите механизми за оценка и стимулиране на персонала на базата, на което се изграждат политиките за въздействие и мотивиране на наетите лица, в процеса на тяхната икономическа реализация. Тези системи, методи и средства се изучават основно във връзка със закономерното повишаване на производителността, качеството и ефективността на труда, в съчетание с изискването за прилагане на модерни и технически обосновани организационни схеми. Тук съвременните форми за възнаграждение и особено тези прилагани в индустриално развитите страни, се съчетават с необходимостта от създаването на условия за ефективна и рационална организация на труда, при отчитане на законодателното изискване за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, от прилагането на оптимално разделение и организация на обществения и индивидуален труд, от изискването за съчетаване на върховите производствено-стопански резултати със социалното начало и икономическата справедливост, при

наличието на естетична и високо образователна фирмена култура. Системите на заплащане на персонала и прилаганите организационни схеми са предмет на непрестанно и систематично изучаване от страна на работодатели, работници и служители във връзка с периодичните изменения в характера и съдържанието на труда, в съответствие с перманентно изменящата се нормативна уредба, при което съответната учебна дисциплина следва да съдейства в максимална степен да осигурява условия и предпоставки за повишаване ефективността на труда. Тук студентите в конкретен план могат да се запознаят с прилаганите форми и средства за държавно и фирмено регулиране, при което оценката на труда и направените на тази основа атестация на персонала, следва да осигури постигането на максимална висока степен на лична и колективна мотивация.

Съдържание на учебната дисциплина:

Трудов процес и пазар на труда. Фактори детерминиращи равнището и данимака на цената на работната сила /работна заплата/. Стойност и цена на работната сила. Подходи, принципи и механизъм за определяне на трудовото възнаграждение. Минимална работна заплата и социална защита на персонала. Системи за оценка на труда и персонала. Организация, управление и мотивиране на персонала. Ефективност и качество на труда. Форми и системи за определяне на индивидуално трудово възнаграждение. Съвременни индустриални отношения.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

**НАСЕЛЕНИЕ И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ КАТО ЕЛЕМЕНТ НА
МАКРОИКОНОМИЧЕСКАТА СИСТЕМА**

ECTS кредити: 5

Седмичен хорариум: 2л +1су

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Вид на изпита: писмен

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Лекционният курс по дисциплината в структурно отношение обхваща: същност и видове демографски процеси; специфични методи за оценка и прогнозиране на числеността и структурите на населението; оценка и прогнозиране на миграциите; актуална демографска ситуация и демографска политика. Целта на учебната дисциплина "Население, човешки ресурси и макроикономическа система" е студентите да получат задълбочени знания по отношение на демографските аспекти на макроикономическото развитие – общи постановки, принципи и закономерности, като се отчитат постиженията на съвременната теория и изискванията на практиката. Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са: Усвояване на знания за теоретичните основи на демографското развитие и демографските процеси. Усвояване на знания и умения за извършване на анализ, оценка и прогнозиране на числеността и структурите на населението и на миграциите. Усвояване на знания за анализ и оценка на актуалната демографска ситуация и демографската политика и на компетенции за разработване на демографска политика.

Съдържание на учебната дисциплина:

Същност и видове демографски процеси. Демографският фактор и макроикономическото развитие. Емпирични демографски изследвания. Информационна система за населението. Дескриптивни изследвания на населението. Ретроспективни изследвания върху населението. Интегрирана система за социално-демографска статистика. Специфични методи за оценка и прогнозиране на числеността и структурите на населението. Сравнителен метод. Екстраполационни методи. Методи на съотношения и корелационни връзки. Анализ на компонентите на прираста. Оценка и прогнозиране на миграциите. Оценка на междурайонни миграции в минали периоди. Оценка на миграционните потоци между градовете и селата. Прогнозиране на миграциите. Актуална демографска ситуация и демографска политика. Обща численост. Териториално разпределение. Демографски структури. Основи на демографската политика като елемент на общата макроикономическа политика.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при

осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Лекционният курс по дисциплината в структурно отношение обхваща основни теоретико-методологични и приложни знания относно същността, видовете конфликти и тяхното управление. Целта на учебната дисциплина е да разшири познанията на студентите -магистри по проблемите свързани с възникването и разрешаването на конфликтите и на тази база да допринесе за придобиване на комплексна многофункционална подготовка без да дублира основни въпроси, които са предмет на други учебни дисциплини. Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са: Да се разширят подготовката и знанията на студентите за същността, причините за възникване и начините за разрешаване на конфликтите във фирмата. Да се формират добри познания и умения за управление на конфликти при промяна и кризисни ситуации.

Съдържание на учебната дисциплина:

Общ теоретичен преглед на конфликтите - възникване, същност, типове конфликти. Причини за появата на конфликтите. Основни противоречия във фирмата. Модели за разрешаване на конфликтите Управление на конфликти и промяна - промяна, процес, въздействие на промяната. Съпротива срещу промяната. Преодоляване на съпротивата. Управление на конфликти и кризи. Управление на кризи - същност, причини за появата на кризите. Управленски кризи. Поведение при управление на кризисни ситуации. Методи на управление при кризисни ситуации. Качества на ръководителя при разрешаването на конфликтите. Ролята на ръководителя при разрешаването на конфликтите. Лидер и конфликти. Конфликти и фирмена култура.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

ЗАЕТОСТ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Управлението на човешките ресурси и методите установяващи тяхното използване и заетост представляват обект и предмет на задълбочено научно изучаване, както от широк кръг държавни органи и организации, но така също и на най-различни стопански сфери и области. В управлението на човешките ресурси тези методи се свързват главно с установяването на степента на тяхното рационално и най-ефективно използване, със степента на заетост, както и начина за оценка на тяхното трудово представяне, кореспондиращо най-пряко с механизма за формиране и регулиране на трудовите възнаграждения. Научното изследване и изучаване на тези административно-организационни дейности се извършва на база, подробно разглеждане, анализиране и овладяване на фундаменталните и основополагащи принципи, научни подходи и практически механизми, засягащи привличането, мотивирането и използването на човешките ресурси в процеса на производството, като водещо място и значение, придобиват тези административно-управленчески практики, които са свързани преди всичко с оценката и стимулирането на персонала на базата, на които се изграждат политиките за въздействие и мотивиране на наетите лица, в процеса на тяхната икономическа реализация.

Съдържание на учебната дисциплина:

Използване на човешките ресурси. Фактори за подобряване използването на човешките ресурси. Планиране на човешките ресурси във фирмата. Организационно поведение и организационна структура. Мотивация на персонала – потребности, интереси и стимули. Подходи, принципи и механизъм за определяне на трудовото възнаграждение. Оценка на работните места /длъжностите/. Системи за оценка на трудовото представяне. Обучение и развитие. Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Взаимодействие между работодател и синдикати.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

ЛИДЕР И КОЛЕКТИВ

ECTS кредити: 5

Седмичен хорариум: 2л + 1су

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Вид на изпита: писмен

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Разбирането на проблемът за лидерството предполага, че студентите са преминали целия курс от управленчески дисциплини, поради което тази дисциплина трябва да бъде слушана в последния семестър от обучението им. Целта е студентите да получат знания относно съвременните тенденции в лидерството и връзката между обекта и субекта на управление. Това е един от най-актуалните проблеми на мениджмънта и той изисква разработването на конкретни казуси и тестове за самопроверка на това, доколко студентите притежават мениджърски и лидерски качества. Извънаудиторната заетост може да включва конкретни проучвания на действащи мениджъри, за да се провери доколко притежават необходимите за упражняването на дейността им качества.

Съдържание на учебната дисциплина:

Същност на лидерството и подходи към него. Личностен подход към лидерството. Теория за великия човек. Поведенчески подход към лидерството. Теория за двете измерения. Теория за управленческата координатна система. “Еправленческа мрежа” на Р. Блейк и Дж Мутон. Ситуационен подход към лидерството. Алтернативна теория (Ф. Фидлер.) Теория за пътищата и целите (Т. Митчел и Р. Хаус) Теория на жизнения цикъл (П. Херси и К. Бланшар). Теория за стила на лидерството (В. Врун и Ф. Йетон). Единство и различие между лидер и мениджър. Измерители на лидерството. Основни качества на ръководителя от нов тип - същност и тестове за оценка на творческата прозорливост, усета, гъвкавостта, концентрацията и търпението. Лидера и трудовия колектив. Типове лидери и взаимодействието им с колектива. Прозорец на Джоухари. Фирмена култура и лидерство. Мениджъра на бъдещето – концепции и реалност

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

ECTS кредити: 5

Седмичен хорариум: 2л + 1су

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Вид на изпита: писмен

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Целта на учебната дисциплина “Политики на пазара на труда” е студентите да получат задълбочени знания по общите проблеми на политиките на пазара на труда – общи постановки, подходи, принципи и конкретни механизми, като се отчитат постиженията на съвременната теория и изискванията на

практиката. Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са: Усвояване на знания за общите постановки, подходи и принципи на политиките на пазара на труда. Усвояване на знания за конкретните механизми и направления на политиката на пазара на труда. Разработване на елементи на политика за решаване на конкретен проблем на пазара на труда. Анализ и оценка на резултатите от провеждане на политиката на пазара на труда на национално, регионални, локално ниво.

Съдържание на учебната дисциплина:

Характеристика и особености на политиката на пазара на труда. Необходимост от държавна политика на пазара на труда. Институционална структура на пазара на труда. Подходи за провеждане на държавна политика на пазара на труда. Основни теоретични концепции за държавната политика на пазара на труда. Същност и особености на държавната политика на пазара на труда. Основни направления на държавната политика на пазара на труда. Политика по отношение на регламентирането на трудовите правоотношения. Политика по отношение на заплащането на труда. Политика по отношение на безопасните и здравословни условия на труд. Пенсионна политика. Политики по отношение на заетостта и безработицата. Подходи, цели и задачи на политиката в областта на заетостта и безработицата. Политика за насърчаване на заетостта. Обекти и субекти на политиката. Механизми на политиката за насърчаване на заетостта. Политика по насърчаване на заетостта в България. Опитът на развитите страни в областта на насърчаване на заетостта. Политика на пазара на труда в контекста на членството на България в ЕС. Политика по защита на пазара на труда в България.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

УПРАВЛЕНИЕ НА ЕФЕКТИВНИ ЕКИПИ

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Лекционният курс по дисциплината в структурно отношение обхваща основни теоретико-методологични и приложни знания относно организацията и подходите при управлението на екипи и умения за ефективна работа в екип. Целта на учебната дисциплина е да разшири познанията на студентите-магистри по проблемите свързани с екипната дейност при управлението и на тази база да допринесе за придобиване на комплексна многофункционална подготовка без да дублира основни въпроси, които са предмет на други учебни дисциплини. Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са: Да се разширят подготовката и знанията на студентите – специализанти от магистърската степен на специалност “Стопанско управление” за проектното и организационно-структурно осигуряване на управленския процес. Да се формират на умения за работа в екип- както при вземането на управленски решения, така и при тяхното изпълнение.

Съдържание на учебната дисциплина:

Характеристика и устойчивост на управленския процес. Проектно и организационно- структурно осигуряване на управленския процес. Екипите в управлението. Потребност от екипи. Видове екипи Избор между работна група и екип. Екипно съвършенство. Екипи и лидери. Човешкият фактор в организацията. Потребността от сигурност-основен мотив за личностна и социална активност. Екипната дейност и проблемните ситуации в управлението. Ролята на висшия мениджмънт в управлението. Подходи за проектиране на екипи. Екипи-промяна съвършенство. Критерии за оценка на ефективността на екипите. Модели за проектиране и осигуряване на екипна ефективност. Екипи и избор на организационна структура за управление. Поведение и стратегия на ръководителя и екипа в управлението.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при

осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

МОТИВИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Целта на обучението на магистри по тази учебна дисциплина е осигуряване на изискването за придобиване от страна на обучаваните студенти на фундаменталните и научно обосновани знания, свързани с методологията и практиката на системата за мотивиране на персонала на национално и фирмено равнище /организация/. В този обхват на изучаване на предмета обучаваните лица следва да бъдат запознати и съответно да изучат такива въпроси, които са свързани преди всичко с процеса на мотивиране, респ. степента на използване на персонала във фирми и отрасли /браншове/, на такива специфични и принципни въпроси свързани с условията на труд, неговата тежест и отговорност, както и достигането на оптимална степен на интензивност и производителност, на възможностите за усъвършенстване на квалификацията и кариерно развитие на работниците и служителите. В процеса на обучение ще бъдат разгледани с приоритет такива въпроси, свързани с методологията на научното управление на материалното стимулиране, с проблематиката на населението и неговото възпроизводство /като ресурс и елемент на производството/, както и такива проблеми, които засягат движението на работниците и служителите на пазара на труда. Поставените по-този начин въпроси се свързват на национално равнище със степента на задоволяване на човешките потребности, със стимулите създадени в процеса на държавното регулиране, които са характерни за дейността по управление на човешките ресурси, докато на фирмено равнище тези стимули се свързват, главно с действието на такива системи като трудови възнаграждения, оценка и подбор на персонала, професионално израстване и длъжностна кариера и др. подобни, които съответстват на управлението на човешкия фактор в сферата на обособеното във фирмите /организациите/ производство и конкретно с принципите, подходите и методите на управлението на персонала.

Съдържание на учебната дисциплина:

Потребностите като база и носеща конструкция на мотивацията. Характеристика и структура на човешките потребности. Стимули за труд. Мотивиращи въздействия и фактори. Мотивационни модели. Стимули при набирането, подбора и назначаването на персонала. Външен и вътрешен пазар на труда. Доходи от труд – работна заплата. Номинална и реална работна заплата. Цена на труда и трудово възнаграждение. Държавно регулиране на доходите от труд и на работните заплати. Минимална работна заплата за страната. Механизъм за определяне на работните заплати. Подходи и принципи на механизма. Елементи и структура. Оценката на персонала като фактор и стимул за повишаване на квалификацията и производителността на труда. Мотивацията на персонала за обучение и професионално развитие във фирмите и организациите. Социалната политика на фирмите като фактор за мотивиране на трудовата активност на персонала. Колективното трудово договаряне като фактор за мотивиране на наетите работници и служители.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТА

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 1

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Седмичен хорариум: 2л +1су

Вид на изпита: писмен

Седмичен хорариум: 2л +1су

Вид на изпита: писмен

Управлението на таланта е една нова за България проблематика в сферата на управлението на човешките ресурси. Разглеждат се множество теоретични концепции на водещи изследователи и специалисти, известни консултантски компании от различни страни. Извеждат се същността, ролята и понятийния апарат на управлението на таланта. Талант мениджмънта се разглежда като функция на управлението на фирмата, носеща самостоятелно значение и изпълняваща важна роля. Поставя се акцент върху това, че управлението на таланта не е просто част от управлението на човешките ресурси, а нова съвременна и перспективна концепция, осигуряваща кариерно развитие на най-важните за фирмата служители – талантите, които е необходимо да бъдат идентифицирани, обучавани, развивани и запазвани. Изучава се специфичния „профил“ на таланта и програми за управление на таланта, включващи стратегии и етапи при изграждането, въвеждането и управлението, както и трудности, възникващи при реализацията на една съвременна Програма за управление на таланта. Обръща се внимание на основните фактори, влияещи върху Управлението на таланта. Изучават се както Коучинга и Наставничеството, така и на управленецът-талант.

Съдържание на учебната дисциплина:

Същност и етимология на понятието „талант“. Оценка на таланта. Сегментация на човешкия ресурс. Асесмънт център. Неговата роля, компетенции и използване в управленската практика. Предимствата му пред алтернативни методи за оценка в процеса на идентифициране на талантите в организацията. Методите за идентификация на талантите. Матрица „потенциал – трудово представяне“. Компетентностен модел. Функционални области в работата на мениджъра. Определяне на потребностите от развитие. Изграждане на профил на длъжността. Картотекиране на талантите. Основни фактори, влияещи на управлението на таланта. Програма за управление на таланта. Мониторинг на ефективността. Коучингът като стил на управление в организацията. Същност, дефиниции и възможности за прилагане. Измерване на ефективността от процеса. Менторство – принципи – прилагане, изисквания, инструментариум. Фази на менторството и менторски системи. Стъпаловидна система за менторство. отношение на висшия мениджмънт. Преодоляване на дефицита на таланти. Подходи и методи в изработването на ефективна стратегия по задържане на ключовите служители в организацията.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

СЪВРЕМЕННИ МОДЕЛИ ЗА ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 2

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Съвременните модели за определяне на трудовите възнаграждения са обособена, но органически присъща част в икономиката на труда, управлението на човешките ресурси и др. учебни дисциплини, като подходите за тяхното прилагане представлява обект и предмет на задълбочено научно изучаване, както от широк кръг държавни органи и организации, но така също и на различните стопански фирми, корпорации и държавни организации. Същността на прилаганите форми и модели се свързва главно с установяването на вида, характера и формата на опосредстващите показатели, начина, подходите и процедурата за оценка на индивидуалното и колективно трудово представяне, както и на механизма за определяне на индивидуалното трудово възнаграждение. Научното изследване и изучаване на тези обособени административно-организационни дейности се извършва на база, подробно разглеждане, анализиране и овладяване на фундаменталните и основополагащи принципи, научни подходи и практически механизми, засягащи привличането, мотивирането и използването на човешките ресурси в процеса на производството, като водещо място и значение, придобиват тези административно-управленчески практики, които са свързани преди всичко с оценката на труда по степен на сложност, тежест, отговорност, неблагоприятни и отблъскващи условия и не на последно място - заплащането на персонала на базата, на които се изграждат политиките за въздействие и мотивиране на наестите лица, в процеса на тяхната административна или производствено-стопанска реализация. Тази група от функционално обвързани дейности за оценка и стимулиране на персонала, на принципите, методите и практически средства, осигуряващи тяхното правилно и най-ефективно функциониране, на тяхната

субординация във времето и пространството, се изучават основно и във връзка със закономерното повишаване на производителността, качеството и ефективността на заетите работници и служители, в съчетание с изискването за прилагане на модерни и прогресивни форми и системи за мотивиране и управление на човешкия фактор.

Съдържание на учебната дисциплина:

Трудов процес – количество и качество на труда. Използване на работната сила – фактори. Мотивация и поведение на персонала – потребности, стимули и заинтересованост. Подходи и принципи за определяне цената на работната сила. Подходи, принципи и механизъм за определяне на трудовото възнаграждение. Оценка на работните места /длъжностите/. Оценка на трудовото представяне на работници и служители. Принципи на равенството. Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Социални аспекти на съвременния модел на трудово възнаграждение. Взаимодействие между работодател и синдикати.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

ДОГОВАРЯНЕ И СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

ECTS кредити: 5

Седмичен хорариум: 3л +2су

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Вид на изпита: писмен

Семестър: 2

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Лекционният курс по дисциплината в структурно отношение обхваща: основни проблеми на договарянето на национално, регионално, отраслово, респ. подотраслово, фирмено равнище; основни проблеми на социалното осигуряване в България. Целта на учебната дисциплина “Договаряне и осигуряване” е студентите да получат задълбочени знания за обществените отношения в сферата на договарянето и осигуряването в България в контекста на членството на България в ЕС. Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са: Усвояване на знания за същността, актуалните проблеми и бъдещи предизвикателства пред системата за договаряне, целите и насоките на нейното развитие. Усвояване на знания за същността, актуалните проблеми и бъдещи предизвикателства пред системата за социално осигуряване, целите и насоките на нейното развитие.

Съдържание на учебната дисциплина:

Предмет на договарянето и подходи към него. Основни принципи на съвременното договаряне. Международни норми за регулиране на договарянето. Професионалните съюзи като субект на договарянето. Работодателските организации като субект на договарянето. Държавата като субект на договарянето. Колективно трудово договаряне. Преговори, индустриални акции, колективни трудови спорове и конфликти. Уреждане на колективните трудови спорове. Институционална структура на договарянето. Тристранно сътрудничество на национално, отраслово, областно, общинско и друго регионално равнище. Колективно трудово договаряне на фирмено равнище. Индивидуално трудово договаряне. Система на социално осигуряване. Елементи на модела на социално осигуряване в България. Сравнение със системите на социално осигуряване на страните от ЕС и други развити страни. Система на държавното обществено осигуряване (ДОО). Задължително пенсионно осигуряване (ЗПО). Допълнително задължително пенсионно осигуряване (ДЗПО). Доброволно пенсионно осигуряване. Проблеми на системата за пенсионно осигуряване в България. Сравнение със страните от ЕС. Европейски регламенти и препоръки по отношение на развитието на пенсионно-осигурителните системи на страните-членки. Здравно осигуряване. Проблеми на системата за здравно осигуряване в България. Европейски регламенти и препоръки по отношение на развитието на здравно-осигурителните системи на страните-членки.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

ТРУДОВО-ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ

ECTS кредити: 5

Форма за проверка на знанията: текущ контрол и изпит

Семестър: 2

Методическо ръководство:

Катедра Мениджмънт и маркетинг

Стопански факултет

Анотация:

Целта на курса е придобиване от страна на студентите на определен кръг специфични умения и знания в сферата на трудово-осигурителните отношения и практическо прилагане на съответните нормативни документи. В процеса на обучение ще бъде изяснена методологията на трудовите и осигурителни отношения, на методите и най-характерните практически подходи, използвани за тяхното реализиране в условията и при спазване изискванията на пазарната икономика. Чрез практиката на държавното и фирмено регулиране, студентите ще имат възможността да усвоят съдържанието на актуалните законови разпоредби и на принципните изисквания на пазара на труда, на начините и пътищата за най-ефективно използване и функциониране на наетата работна сила във фирмите и бюджетните организации, както и на проблемите които възникват пред наетите лица, работодателите и безработните в това отношение. Тук се разглеждат редица въпроси регламентиращи правата и задълженията на субектите в производствения процес – работодатели, работници и служители, както и на техните организации и професионални сдружения. В тази учебна дисциплина студентите се запознават с редът, принципите и конкретните правила на държавното регулиране в областта на трудовите и осигурителни отношения като работен ден, почивки, платен отпуск, възнаграждения и видовете обезщетения, здравословни и безопасни условия на труд, категории труд, колективно и индивидуално договаряне, на възможностите за специалната закрила на определени категории работници и служители, на възможностите за повишаване на квалификацията и провеждане на мероприятия свързани със социално-битовото и културно обслужване в организациите, на реда за ползване на обезщетения при временна нетрудоспособност, на изискванията за отпускането на пенсии, социални помощи и др.

Съдържание на учебната дисциплина:

Трудов процес – характеризирание и специфика. Пазар на труда и особености на стоката работна сила. Заетост и безработица. Стойност и цена на работната сила. Подходи, механизми и системи за определяне на трудовото възнаграждение. Социално осигуряване – характеристика, обхват и структура. Задължително социално осигуряване. Допълнително доброволно социално осигуряване. Фирмено и семейно социално осигуряване. Международни аспекти на социалното осигуряване.

Технология на обучението и оценяване:

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове.

Седмичен хорариум: 3л +2су

Вид на изпита: писмен