

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

---

**УТВЪРЖДАВАМ:**

**Ректор:**

(Проф. д-р Пл. Илиев)

**У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А**

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „ПОДБОР И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ЗА СПЕЦ: „Недвижими имоти и инвестиции“; ОКС „бакалавър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4; СЕМЕСТЪР:7

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

КРЕДИТИ: 4

РАБОТЕН ЕЗИК: български

**РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН**

<b>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</b>	<b>ОБЩО (часове)</b>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	<b>15</b>
В т.ч.:	
• ЛЕКЦИИ	<b>9</b>
• УПРАЖНЕНИЯ(семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	<b>6</b>
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	<b>225</b>
В т.ч.:	
• ЗАДЪЛЖИТЕЛНИ КОНСУЛТАЦИИ	<b>8</b>
• САМОПОДГОТОВКА	<b>217</b>

Изготвили програмата:

1. ....  
(Проф. д-р Р. Калчев)
2. ....  
(Гл. ас. д-р К. Антонова)

Ръководител катедра: .....  
„Икономика и управление на строителството“ (Проф. д-р Пл. Илиев)

## I. АНОТАЦИЯ

“Подбор и развитие на човешките ресурси” е управленска икономическа дисциплина, която се намира в тесни връзки с дисциплините „Управление на предприятието”, „Икономика на труда”, „Статистика”, „Трудово право”, „Психология на труда”, и др. Някои от тях се изучават в курса на обучение на ИУ, а по други студентите получават необходимия им минимум знания от тази дисциплина

Чрез обучението по дисциплината “Подбор и развитие на човешките ресурси” студентите се подготвят за работа с човешките ресурси на предприятието при специфичните условия на сектор L „Операции с недвижими имоти”. Те получават знания и умения във връзка с работните места и спецификата на труда в сектора, използването на специфични техники при подбора на човешките ресурси, на тяхното обучение и развитие, заплащането, стимулирането, оценяването на труда, разработването на стратегия за персонала, изграждането на успешни работни екипи и др. Темите, изучавани по дисциплината дават възможност на студентите да се изявяват в практиката като успешни мениджъри и да развиват своя потенциал.

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

<b>№. по ред</b>	<b>НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ</b>
<b>1</b>	<b>ТЕМА 1. ПОДБОРЪТ И РАЗВИТИЕТО В КОНТЕКСТА НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>
<b>1.1</b>	<b>Предмет и задачи на дисциплината “Подбор и развитие на човешките ресурси”</b>
<b>1.2</b>	<b>Особености на управлението на човешките ресурси</b>
<b>1.3</b>	<b>Формиране на съвременна философия и механизми за подбор и развитие на човешките ресурси</b>
<b>2</b>	<b>ТЕМА 2. ПОДБОРЪТ И РАЗВИТИЕТО В ПОЛИТИКАТА И СТРАТЕГИЯТА ЗА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА</b>
<b>2.1</b>	<b>Политика и стратегия за човешките ресурси</b>
<b>2.2</b>	<b>Необходимост от разработването на стратегия за човешките ресурси</b>
<b>2.3</b>	<b>Подборът и развитието като стратегически области в управлението на човешките ресурси</b>
<b>3</b>	<b>ТЕМА 3. ТРУДЪТ В СЕКТОР L „ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ”</b>
<b>3.1</b>	<b>Работни места и длъжности в сектор L”Операции с недвижими имоти”</b>
<b>3.2</b>	<b>Особености на труда</b>
<b>4</b>	<b>ТЕМА 4. ПРОЕКТИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ</b>
<b>4.1</b>	<b>Необходимост и същност на проектирането и анализа на длъжностите в организацията</b>
<b>4.2</b>	<b>Проектиране на длъжностите</b>
<b>4.3</b>	<b>Длъжностна характеристика</b>
<b>4.4</b>	<b>Анализ на длъжностите</b>
<b>5</b>	<b>ТЕМА 5. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И НАБИРАНЕ НА КАНДИДАТИ ЗА РАБОТА</b>
<b>5.1</b>	<b>Етапи и методи за определяне на потребностите</b>
<b>5.2</b>	<b>Анализ на текучеството</b>
<b>5.3</b>	<b>Същност и задачи на набирането на кандидати</b>
<b>5.4</b>	<b>Източници на кандидати и средства за тяхното информизиране</b>
<b>6</b>	<b>ТЕМА 6. ПОДБОР И НАЕМАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ</b>
<b>6.1</b>	<b>Процедура по подбора</b>

6.2	Техники за подбор
6.3	Конкурс и избор
6.4	Трудови договори
7	<b>ТЕМА 7. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ТЕСТОВЕ ЗА ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ</b>
7.1	Основни принципи на тестването
7.2	Видове тестове, разработване и провеждане
7.3	Работни задания и имитации
7.4	Съвременни методи за тестване на кандидатите за работа
8	<b>ТЕМА 8. ИНТЕРВЮИРАНЕ НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РАБОТА</b>
8.1	Основни характеристики и видове интервю
8.2	Разработване на интервю
8.3	Провеждане на ефективно интервю
9	<b>ТЕМА 9. ОБУЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>
9.1	Същност и цели на обучението на човешките ресурси
9.2	Етапи на обучението
9.3	Методи за обучение на човешките ресурси
10	<b>ТЕМА 10. ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>
10.1	Същност, цели, модели на оценяване и видове оценки
10.2	Основни техники и методи на оценяването на човешките ресурси
10.3	Проблеми при оценяването
11	<b>ТЕМА 11. УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА</b>
11.1	Същност и видове кариера
11.2	Управление на придвижването на други длъжности
11.3	Управление на кариерата и задълженията
11.4	Осигуряване на справедливо отношение
11.5	Съкращения, уволнения и пенсиониране
12	<b>ТЕМА 12. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ТРУДА</b>
12.1	Основни изисквания към организацията на работната заплата
12.2	Форми и системи на заплащане на труда
12.3	Финансови бонуси и поощрения
12.4	Образуване на индивидуалната работна заплата на работниците и служителите
13	<b>ТЕМА 13. СТИМУЛИРАНЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>
13.1	Система за стимулиране
13.2	Допълнителни изгоди и услуги
13.3	Мотивиране и мотивационни подходи
14	<b>ТЕМА 14. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ</b>
14.1	Същност и цели на социалното осигуряване
14.2	Принципи и функции на социалното осигуряване
14.3	Задължения и разпределение на разходите между работодател и наети лица
15	<b>ТЕМА 15. ИЗГРАЖДАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВИ ЕКИПИ</b>
15.1	Екипна работа и лидерство
15.2	Компоненти и роли в екипа
15.3	Междупersonни отношения

### **III. МЕТОДИ НА ПОДГОТОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ<sup>1</sup>**

*Методите за подготовка и провеждане на обучението по дисциплината „Подбор и развитие на човешките ресурси“, чрез които се осъществява учебният процес в дистанционната форма на обучение включват използването на различни учебни ресурси и дейности, по-важните от които са:*

- учебни ресурси – електронен учебник и/или електронно учебно помагало; мултимедийни презентации и/или видеолекция и учебен филм; набори от файлове и интернет страници и др.;
- учебни дейности – разписание за насрочване на срещи със студенти; създаване на различни бази данни за търсене на информация, за речници и уроци, форум и чат и др.

### **IV. ФОРМИ НА КОНТРОЛ**

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Курсов проект	1	30
1.2	Тест с отворени и затворени въпроси	2	60
Общо за семестриален контрол:		3	90
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (присъствен тест) с отворени и затворени въпроси	1	135
Общо за сесиен контрол:		1	135
Общо за всички форми на контрол:		4	225

### **V. ЛИТЕРАТУРА**

#### **ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:**

1. Електронни учебни материали по дисциплината „...“, качени в платформата за дистанционно обучение на ИУ – Варна.
2. Богданова, М. Подбор и оценяване на персонала. София, Унив. изд . „Св. Климент Охридски“, 2013.
3. Владимирова, К. и колектив. Управление на човешките ресурси. София, Изд. на НБУ, 2014.
4. Калчев, Р., К. Антонова Управление на човешките ресурси. Варна, Изд. „Наука и икономика“, 2014.
5. Джонев, С., Пл. Димитров. Организационно консултиране. Мениджмънт, Управление на човешките ресурси. Том 1, 2, 3. София, Ен Джи Би Консултинг, 2014.

<sup>1</sup>Методите за подготовка и провеждане на обучение се представят в съответствие с утвърдената Инструкция за разработване на учебна програма за дисциплина в дистанционна форма на обучение на Икономически университет – Варна.

#### **ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:**

- 1. Иванов, Д. Лидерство, София, „Сиела”, 2014.**
- 2. Илиев, Й. Управление на човешките ресурси – избрани теми. София, Издателски комплекс УНСС, 2014.**
- 3. Калчев, Р. Върху някои аспекти на продължаващото професионално обучение в България. сп. „Икономика 21”, Свищов, Акад. изд. „Ценов”, 2013.с. 76-102.**
- 4. Шопов, Д и др. Как да управляваме човешките ресурси в предприятието. София, ИК „Труд и право”, 2013.**