

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - В А Р Н А
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

УТВЪРЖДАВАМ:

Ректор:

(Проф. д-р Пл. Илиев)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: **“ФОРМИРАНЕ И МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”**;

ЗА СПЕЦ: **„Мениджмънт на човешките ресурси“**; ОКС **„магистър“**

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: **5**; СЕМЕСТЪР: **9 (10)**;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: **240 ч.** в т.ч. аудиторна **75ч.**

КРЕДИТИ: **8**

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО(часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	45	3
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	165	-

Изготвили програмата:

1.
(проф. д-р ик.н. Йордан Коев)
2.
(гл. ас. д-р Мария Велева)
3.
(ас. Велина Колева)

Ръководител катедра:
„Управление и администрация“ (доц. д-р Добрин Добрев)

I. АНОТАЦИЯ

“Формиране и мотивация на човешките ресурси“ е дисциплина, чиято цел е да надгради знанията, свързани с управление на процесите по формиране и мотивация на хората в организацията. Разширяват се познанията за анализа и проектирането на длъжностите, набора и подбора на хора, обучението и развитието на човешките ресурси в организацията. Коментират се задълбочено и психологическите аспекти при управлението на персонала, свързани със създаването на ефективни мотивационни механизми, цялостни системи за мотивация, както и ролята на меките умения за управление на хора. Изграждат се знания и практически умения за извършването на всички тези дейности в контекста на цялостното управление на човешките ресурси в организацията.

В семинарните занятия се формират нови управленски умения в студентите чрез решаването на казуси и изготвянето на курсови проекти, отразяващи приложението на получените знания в дисциплината. В тях те разширяват своите познания за добрите практики в областта на формирането и мотивацията на човешките ресурси, в условията на глобализация и евроинтеграция.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
ТЕМА 1: АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ		3	2	
1.1.	Съдържателни аспекти. Етапи, методи и техники за анализ на длъжностите.			
1.2.	Проблеми при организация и провеждане на анализ на длъжностите.			
ТЕМА 2: ПРОЕКТИРАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ		3	2	
2.1.	Проектиране на длъжностите – съдържателни аспекти.			
2.2.	Рационален подход към проектирането на длъжности. Поведенчески подход към проектирането на длъжности.			
ТЕМА 3: НАБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ		3	2	
3.1.	Същност, цели и процедури на набора. Източници за набор – външни и вътрешни.			
3.2.	Проблеми при набирането на служители.			
ТЕМА 4: ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ		3	2	
4.1.	Същност, цели, процедури. Основни инструменти за подбор – интервю, тест, център за оценка.			
4.2.	Методи за подбор в страни от ЕС. Подбор на мениджъри.			
ТЕМА 5: ИНТЕРВЮ И ТЕСТОВЕ КАТО ОСНОВНИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПОДБОР		3	2	
5.1.	Интервю: структура и закономерности, видове интервюта - ситуационно, проективно, метод „три плюса/три минуса“ и др.			
5.2.	Тестовите като инструмент за подбор – същност и особености, подготовка за тестване. Видове тестове.			
ТЕМА 6: АНАЛИЗ НА ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ НУЖДИ ОТ ОБУЧЕНИЕ		3	2	
6.1.	Анализ на организационните нужди от обучение: техники за изследване, анализ и диагноза; етапи.			
ТЕМА 7: ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ НА ОБУЧЕНИЕТО		3	2	

7.1.	Определяне на цели на обучението; контрол и оценка на процеса на обучение.			
ТЕМА 8: ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ		3	2	
8.1.	Видове техники за обучение. Избор на техники за обучение.			
8.2.	Създаване на критерии за оценка на ефективността на обучението; мониторинг на резултатите.			
ТЕМА 9: СТРАТЕГИИ ЗА ОБУЧЕНИЕ		3	2	
9.1.	Администриране на обучението на организационно ниво; национална/ държавна политика за обучение.			
9.2.	Интегриран подход за обучение и развитие на служителите.			
ТЕМА 10: РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ		3	2	
10.1.	Развитие и управление на кариерата на организационно ниво.			
10.2.	Развитие и управление на кариерата на индивидуално ниво.			
ТЕМА 11: ПРИРОДА НА МОТИВАЦИЯТА. МОТИВАЦИЯ, УДОВЛЕТВОРЕНОСТ И АНГАЖИРАНОСТ		3	2	
11.1.	Природа на мотивацията. Мотивационна структура на личността.			
11.2.	Съдържателни аспекти на мотивацията, удовлетвореността и ангажираността. Взаимовръзка и разграничаване (диференциация) на понятията.			
ТЕМА 12: ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМИ ЗА МОТИВАЦИЯ		3	2	
12.1.	Анализ на мотивационното равнище в организацията			
12.2.	Мотивационен профил и изграждане на система за мотивация			
ТЕМА 13: МЕКИ УМЕНИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ		3	2	
13.1.	Меки умения: същност, особености, видове. Емоционална интелигентност и меки умения.			
13.2.	Приложение на меките умения в управлението.			
ТЕМА 14: АЗ-ЪТ И ДРУГИТЕ ОТ УПРАВЛЕНСКА ГЛЕДНА ТОЧКА		3	2	
14.1.	Самопознание, самоотражение и изкривяване на Аз-образа. Самочувствие			
14.2.	Създаване на меки умения за подобряване на изпълнението.			
ТЕМА 15: УМЕНИЯ ЗА РАЗБИРАНЕ НА ДРУГИТЕ		3	2	
15.1.	Атрибуция и стереотипи. Фундаментална атрибутивна грешка.			
15.2.	Невербална комуникация и тълкуване на поведението. Управленски приложения на уменията за разбиране на другите.			
Общо:		45	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Казуси	8	60
1.2.	Изготвяне на курсов проект	1	50
1.3.	Работа върху препоръчителна литература	2	15
1.4.			
Общо за семестриален контрол:		11	125
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	40
Общо за сесиен контрол:		1	40

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Панайотов, Д. *Организационно поведение. Новите парадигми на човешкото развитие*. НБУ, С., 2013.
2. Фърнам, Е. *Индивидуалните различия на работното място*. Изток-Запад, 2012.
3. Bach, S., M. Edwards. *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*. John Wiley and Sons, 2013.
4. Bhatnagar, N., M. Bhatnagar. *Effective Communication and Soft Skills: Strategies for Success*. Pearson, 2012.
5. Guest, D., et al. *HRM and Performance: Achievements and Challenges*. John Wiley and Sons, 2012.
6. Kamin, M. *Soft Skills Revolution: a Guide for Connecting with Compassion. For Trainers, Teams, and Leaders*. Pfeifer, 2013.
7. McGovern, P. *HRM, Technical Workers and the Multinational Corporation*. Routledge, 2012.
8. Warner, M. *Confucian HRM in Greater China: Theory and Practice*. Routledge, 2014.
9. Werner, M., et al. *Human Resource Development*. South-Western Cengage Learning, 2011.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Пейчева, М. *Управление на човешките ресурси*. София : Тракия-М, 2012.
2. Колектив. *Човешкият капитал - методология, измерения, практики*. София : Нов български университет, 2015
3. Апостолов, А., В. Колева и др. *Ценностни ориентации на студентите от Икономически университет – Варна*. Сборник с изследвания по проект НП – 128. ИУ – Варна: Наука и икономика, 2016
4. Велева, М. Модерните технологии в съвременното управление на човешките ресурси в туризма: възможности и перспективи. Юбилейна международна научна конференция „Туризмът в епохата на трансформация“. Изд. „Наука и икономика“ при ИУ-Варна, 2015, стр. 774-782.
5. Велева, М. Възможности за преодоляване на някои негативни тенденции при управлението на човешките ресурси в българските туристически фирми. *Научно списание на УНСС „Инфраструктура и комуникации“*, том 10, октомври, 2015, стр. 125-129.
6. Велева, М. Длъжностните характеристики като медиатор между организацията и служителите при извършване на промени в туристическите фирми. *Сборник доклади от 4-та международна конференция "Украйна-България-Европейски съюз: съвременно състояние и перспективи"*, 2015, стр. 53-57.
7. Колева, В. Изследване на мотивационните нагласи на специалистите в софтуерните компании // *Човешкият фактор в управлението : Юбил. науч.-практ. конф. : Сб. докл. – Свищов : Акад. изд. Ценов, 2012, с. 333 - 337.*
8. Колева, В. Кадрови предизвикателства пред ИТ фирмите и икономиката на знанието, в контекста на новите реалности // *Взаимодействието теория - практика: ключови проблеми и решения : Междунар. конфер., 24-25 юни 2011 г. : Т. 1 - 4: Т. 1. - Бургас : Бургаски свободен унив., 2011, с. 401-408.*
9. Миланова, А. и др. *Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност*. София : Акад. изд. М. Дринов, 2013.

10. Koleva, V. (2016). NON-MATERIAL INCENTIVES MOTIVATING THE BEHAVIOR OF BULGARIAN IT SPECIALISTS. *Association 1901 "SEPIKE"*. [Online] Ausgabe 12. p. 90-93. Available from: <http://www.sepikcloud.com/> [Accessed 31.03.2016]
11. Lunenburg, Fred C. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. // *International Journal of Management, Business and Administration*, Volume 15, Number 1, 2011
12. Nevid, J. (2013). *Psychology: Concepts and applications*. Belmont, CA: Wadworth, USA