

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - В А Р Н А**  
**ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ**  
**КАТЕДРА „ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС“**

---

**УТВЪРЖДАВАМ:**

**Ректор:**

( Проф. д-р Пл. Илиев)

**У Ч Е Б Н А   П Р О Г Р А М А**

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: **“МЕНИДЖМЪНТ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ, ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ, КОМПЕНСАЦИИ И КУЛТУРА ”;**

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

**КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5 (6 );**

**СЕМЕСТЪР: 10 (11);**

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

**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. ....  
(доц. д-р Ил. Минков)

2. ....  
(доц. д-р Й. Иванов)

Ръководител катедра: .....  
„Индустириален бизнес“ (доц. д-р Ил. Минков)

## **I. АНОТАЦИЯ**

*Дисциплината "МЕНИДЖМЪНТ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ, ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМПЕНСАЦИИ И КУЛТУРА" обогатява знанията и уменията в областта на управлението на човешките ресурси, като им придава изявен практико-приложен акцент. Целта на дисциплината е от една страна да въведе студентите в проблематиката на мениджмънта на трудовото представяне, както по отношение на съвременните теоретични аспекти в тази област, така и по отношение на основните методи и инструменти за реализирането им в бизнес практиката на организациите, а от друга да представи добрите практики и възможностите за възнаграждения на човешките ресурси основани на ефективността от труда им и възприетата и организационна култура. Студентите се запознават със:*

- *Същността и особеностите на организационната култура;*
- *Елементите на организационната култура;*
- *Възможностите за оценка на организационната култура;*
- *Същността, особеностите и основните етапи в управлението на трудовото представяне;*
- *Различните съвременни системи, методи и инструменти за осъществяването му;*
- *Представя се взаимовръзката между оценката на трудовото представяне, икономическата метрика за използваемостта на човешките ресурси и възможните системи и политиките по възнагражденията;*
- *Предоставят се задълбочени знания относно същността на трудовите възнаграждения, начина им на формиране и допълнителните разходи, които организациите правят за човешките ресурси*

*След завършване на обучението си по дисциплината, студентите ще придобият практически умения за:*

- *да идентифицират елементите и проявленията на организационната култура;*
- *да обвързват управлението на трудовото представяне с организационната култура на фирмите;*
- *да дефинират същността, принципите, целите и отделните етапи на оценяването на трудовото представяне;*
- *да познават и прилагат на практика съвременни системи, методи и инструменти за оценяване на трудовото представяне;*
- *да анализират използваемостта на човешките ресурси, тяхната ефективност и на тази основа да формулират политика по възнагражденията;*
- *да определят трудовото възнаграждение и допълнителните разходи на компаниите въз основа на представянето на човешките ресурси, както и възможностите, които системите за заплащане дават за стимулиране и повишаване ефективността им.*

*Формирането на новите знания и умения у обучаваните се основава на вече придобитите от тях знания и умения в сферата на мениджмънта, организационна култура, икономика на персонала, формиране на човешките ресурси, трудово право и трудови отношения и др.*

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
<b>ТЕМА 1. ФИРМЕНАТА КУЛТУРА - КЛЮЧОВ ИНСТРУМЕНТ ЗА МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
1.1.	Същност и особености на фирмената култура. Елементи.			
1.2.	Типове фирмена култура			
<b>ТЕМА 2. МОТИВАЦИОННО ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ФИРМЕНАТА КУЛТУРА ВЪРХУ ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
2.1.	Влияние на фирмената култура в процеса на стратегическо управление на организацията.			
2.2.	Изграждане на "адаптивна" фирмена култура.			
<b>ТЕМА 3. УПРАВЛЕНИЕ НА ИЗГРАЖДАНЕТО НА МОТИВИРАЩА ФИРМЕНА КУЛТУРА</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
3.1.	Етапи на процеса на изграждане на мотивираща фирмена култура			
3.2.	Изследване и оценка на съществуващата фирмена култура.			
<b>ТЕМА 4. МЕХАНИЗМИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА МОТИВИРАЩА ФИРМЕНА КУЛТУРА</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
4.1.	Механизми за усъвършенстване на фирмените ценности.			
4.2.	Вербални, поведенчески и символни проявления на фирмената култура – механизми за усъвършенстване.			
4.3.	Фирмената култура във връзка с осъществяването на организационно развитие – механизми за усъвършенстване.			
<b>ТЕМА 5. ВЪВЕДЕНИЕ В СИСТЕМАТА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДАСТАВЯНЕ</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	
5.1.	Същност, цели и принципи на оценяването на трудовото представяне.			
5.2.	Цикъл и честота на оценяването на трудовото представяне			
5.3.	Проблеми и грешки при оценяване на трудовото представяне			
5.4.	Етични аспекти на оценяването на трудовото представяне			
5.5.	Системи и критерии за оценка на трудовото представяне			
5.6.	Документация по оценяване на трудовото представяне			
<b>ТЕМА 6. МЕТОДИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДАСТАВЯНЕ, ОРИЕНТИРНИ КЪМ МИНАЛОТО</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	
4.1.	Метод на критичният инцидент			
4.2.	Скала за измерване поведението в организацията			
4.3.	Графична рейтинг скала			
4.4.	Системи за двупосочна оценка			
4.5.	Чек-лист			
<b>ТЕМА 7. МЕТОДИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДАСТАВЯНЕ, ОРИЕНТИРНИ КЪМ БЪДЕЩЕТО</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	
5.1.	360 – градусова обратна връзка			
5.2.	Управление чрез цели			
5.3.	Психологически оценки			
5.4.	Социални мрежи			
<b>ТЕМА 8. ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ИЗМЕРВАНЕ ИЗПОЛЗВАНЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	
6.1.	Същност на икономическите показатели за измерване използването на човешките ресурси.			

6.2.	Показатели за използването на човешките ресурси по време			
6.3.	Показатели за използване на човешките ресурси по обем работа			
6.4.	Относителни показатели за използване на човешките ресурси			
<b>ТЕМА 9. СИСТЕМИ И ПОЛИТИКА ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	
8.1.	Същност и еволюция на системите за възнаграждение			
8.2.	Видове системи.			
8.3.	Предимства и недостатъци на системите			
8.4.	Добри практики при използването на системи за възнаграждения (примери от Америка, Европа и Азия)			
8.5.	Обвързаност на документите по възнагражденията			
8.6.	Назначаване и въвеждане в длъжност			
8.7.	Методи за определяне и промяна на възнагражденията			
<b>ТЕМА 10. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	
10.1.	Същност и елементи на трудовото възнаграждение			
10.2.	Фактори и ограничения при определянето на трудовото възнаграждение			
10.3.	Определяне на основната заплата			
10.4.	Отразяване на условията на труд при определяне на възнаграждението			
10.5.	Определяне на брутните разходи за възнаграждение.			
10.6.	Методи за определяне и промяна на възнагражденията			
<b>ТЕМА 11. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
10.1.	Опции и план за придобиване на акции			
10.2.	Придобивки – същност и видове			
10.3.	Емоционални стимули			
10.4.	Социални разходи за човешките ресурси			
<b>Общо:</b>		<b>45</b>	<b>30</b>	

### III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
<b>1.</b>	<b>Семестриален (текущ) контрол</b>		
1.1.	Тест	<b>2</b>	<b>60</b>
1.2.	Курсова работа	<b>1</b>	<b>60</b>
1.3.			
1.4.			
<b>Общо за семестриален контрол:</b>		<b>3</b>	<b>120</b>
<b>2.</b>	<b>Сесиен (краен) контрол</b>		
2.1.	Изпит (тест)	<b>1</b>	<b>45</b>
<b>Общо за сесиен контрол:</b>		<b>1</b>	<b>45</b>
<b>Общо за всички форми на контрол:</b>		<b>4</b>	<b>165</b>

#### **IV. ЛИТЕРАТУРА**

##### **ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:**

1. Богданова, М., Подбор и оценяване на персонала, УИ „Св.Кл.Охридски“, С., 2013.
2. Владимирова, К., Икономика на труда, Сиела, С., 2009.
3. Димитров, К. Фирмена култура. Изд. комплекс - УНСС, София, 2012.
4. Каменов, Б., Управление на възнагражденията, Сиела, С., 2011.
5. Коцев, Н., Е.Коцев, Управление на човешките ресурси в организацията, АБАГАР, В.Търново, 2008.
6. Минков, И. Управление на фирмената култура. изд. „Наука и икономика” на ИУ, Варна, 2009.

##### **ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:**

1. Владимирова, К., Управление на човешките ресурси, НБУ, С., 2014.
2. Димитрова, Я. Корпоративната култура като конкурентно предимство. Акад. издателство "Проф. Марин Дринов", София, 2012.
3. Емилова, Е. Възможности за управление на организационната култура. Изд. на СА, Свищов, 2012.
4. Овчарова, С., Управление на човешките ресурси – тезиси, казуси и тестове, ВСУ, 2014
5. Тодоров, Т., Актуални политики в областта на заетостта и човешките ресурси, УНСС, 2012
6. Cardy,R.L., Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises, Armonk, NY:M.E.Sharpe,Inc., 2003
7. Fisher, S. G., The manager’s pocket guide to performance management. Amherst, MA: HRD Press, 1997
8. Grote, D. , The complete guide to performance appraisal. New York: American Management Association, 1996