

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - В А Р Н А**  
**Ф А К У Л Т Е Т „УПРАВЛЕНИЕ“**  
**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: “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР“**

**ЗА СПЕЦ: „Публична администрация“; ОКС „бакалавър“**

**КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 3; СЕМЕСТЪР: 5**

**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>
ЛЕКЦИИ	45	3
УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	165	-

**Изготвили програмата:**

1. ....  
(проф. д-р ик.н. Йордан Коев)

2. ....  
(ас. Велина Колева)

**Ръководител катедра:** .....  
„УА“ (доц. д-р Д. Добрев)

## I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Управление на човешките ресурси в публичния сектор“ формира специално познание в сферата на мениджмънта. Тя е предназначена да запознае студентите със съвременните методи и средства за управление на човешките ресурси в публичната сфера. Има теоретико-приложна насоченост.

Тематичните единици са петнадесет и са организирани в следните направления: „Концепцията ЧР“ (теми 1,2 и 3), „Среда и стратегическо управление на човешките ресурси“ (теми 4 и 5), „Дейности по управление на човешките ресурси в публичния сектор“ (теми 6, 7, 8, 9, 10 и 11) и „Взаимодействие на системата за човешки ресурси в публичния сектор с външната среда“ (теми 12, 13, 14 и 15).

Очакваните резултати от обучението са свързани с подготовката на специалисти, които да владеят ключови понятия и конкретен инструментариум за управление на човешките ресурси в публичната администрация. Целта е развиване и използване на придобитите от тях знания и умения, за решаване на конкретни практически ситуации, свързани с ефективното управление на хората в публичния сектор.

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
<b>Тема 1. Природа на управлението на човешките ресурси.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
1.1.	Кратки бележки върху историята на УЧР.			
1.2.	Съвременна концепция за УЧР в публичния сектор: основни характеристики.			
1.3.	Поле, предмет и обхват на УЧР.			
<b>Тема 2. Основни модели на УЧР.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
2.1.	Базови модели.			
2.2.	Гранични модели.			
2.3.	Емпирични модели.			
<b>Тема 3. Управление на функцията „ЧР“.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
3.1.	Роля и връзки на функцията „ЧР“.			
3.2.	Организация управлението на ЧР.			
3.3.	Компетенции и делегиране на функцията „ЧР“.			
3.4.	Професията „мениджър по човешки ресурси“.			
<b>Тема 4. Среда на управление на човешките ресурси.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
4.1.	Икономически контекст на УЧР.			
4.2.	Технологичен контекст на УЧР.			
4.3.	Политически контекст на УЧР.			
4.4.	Социален контекст на УЧР.			
4.5.	Културен контекст на УЧР.			
4.6.	Работна среда на УЧР.			
4.7.	Вътрешна среда на УЧР.			
<b>Тема 5. Стратегическо УЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
5.1.	Същност на стратегическото УЧР.			
5.2.	Модел на стратегическо управление на ЧР в публичния сектор.			
<b>Тема 6. Проектиране и анализ на труда в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
6.1.	Същност на проектирането на труда като управленски инструмент.			

6.2.	Предмет, необходимост и цели на проектирането на труда.			
6.3.	Основни подходи и съвременни техники за проектиране на структури, и длъжности в публичния сектор.			
6.4.	Същност на анализа на труда като управленски инструмент.			
6.5.	Подходи и техники за анализ на длъжностите в публичния сектор.			
6.6.	Длъжностна характеристика и личностен профил.			
<b>Тема 7. Планиране и селекция на ЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
7.1.	Същност на селекцията на ЧР като управленски инструмент.			
7.2.	Същност на планирането на ЧР като управленски инструмент.			
7.3.	Планиране потребностите от ЧР в публичния сектор. Видове планове.			
7.4.	Мобилност и ротация на служители в публичния сектор.			
<b>Тема 8. Набор и подбор на ЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
8.1.	Същност на набирането на ЧР.			
8.2.	Процес на набиране на ЧР в публичния сектор. Източници.			
8.3.	Същност на подбора на ЧР.			
8.4.	Процесът на подбор на ЧР в публичния сектор. Специфика на процедурите.			
<b>Тема 9. Развитие, обучение и кариера на ЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
9.1.	Същност на развитието на ЧР.			
9.2.	Знание, учене, научаване и развитие.			
9.3.	Планиране на развитието на мениджърите в публичния сектор.			
9.4.	Същност на обучението на ЧР.			
9.5.	Предмет, необходимост и цели на обучението.			
9.6.	Процес и форми на обучение на ЧР в публичния сектор. Обучителни институции.			
9.7.	Управление на кариерата в публичния сектор.			
<b>Тема 10. Управление и оценка на изпълнението в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
10.1.	Същност и основни принципи при управление на изпълнението. Управление чрез цели.			
10.2.	Предмет, необходимост и цели на управление на изпълнението.			
10.3.	Формулиране на цели, задачи и индикатори, и обвързване на индивидуалните планове с организационните цели.			
10.4.	Същност на оценяването на ЧР.			
10.5.	Предмет, необходимост и цели на оценяването.			
10.6.	Етапи и техники на оценяване на ЧР в публичния сектор. Оценка на компетентностите, професионална компетентност.			
<b>Тема 11. Управление на възнаграждението на ЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
11.1.	Същност на възнаграждението на ЧР.			
11.2.	Предмет, необходимост и цели на управление на възнаграждението.			
11.3.	Системи за възнаграждение на ЧР в публичния сектор. Нормативна уредба.			
11.4.	Системи за компенсация.			
<b>Тема 12. Трудовоправни отношения в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
12.1.	Същност на трудовоправните отношения.			
12.2.	Управление на трудовоправните отношения в публичния сектор. Нормативна база.			
<b>Тема 13. Права и дисциплина на ЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
13.1.	Права и задължения на ЧР.			
13.2.	Права и задължения на хората с увреждания.			

13.3.	Неравенство по възраст, пол, раса, произход, религия и др.			
13.4.	Управление на дисциплината на ЧР в публичния сектор.			
<b>Тема 14. Информационни системи за управление на ЧР в публичния сектор.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
14.1.	Същност и особености на информационните системи за УЧР.			
14.2.	Структура на информационната система за УЧР.			
14.3.	Информационни системи за УЧР в публичния сектор в България.			
<b>Тема 15. УЧР в публичния сектор в страните от ЕС и света.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
15.1.	Сравнителен анализ на европейски и световни практики за УЧР в публичния сектор.			
15.2.	Сравнителен анализ на български и чужди практики за УЧР в публичния сектор. Основни препоръки.			
<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.	Разработване и защита на курсов проект по избрана тема	<b>1</b>	<b>60</b>
1.2.	Семестриален тест	<b>1</b>	<b>40</b>
1.3.	Изготвяне на реферат	<b>1</b>	<b>35</b>
<b>Общо за семестриален контрол:</b>		<b>3</b>	<b>135</b>
<b>2.</b>	<b>Сесиен (краен) контрол</b>		
2.1.	Изпит (тест)	<b>1</b>	<b>30</b>
<b>Общо за сесиен контрол:</b>		<b>1</b>	<b>30</b>
<b>Общо за всички форми на контрол:</b>		<b>4</b>	<b>165</b>

### **IV. ЛИТЕРАТУРА**

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

1. Панайотов, Д. *Управление на човешките ресурси*. НБУ, С., 2014
2. Пейчева, М. *Управление на човешките ресурси*. София : Тракия-М, 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. Андреева, М. *Управление на човешките ресурси*. В. Търново: Фабер, 2014

2. Калчев, Р. и др. *Управление на персонала*. Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2012
3. Каменов, Б. *Управление на възнагражденията*. София : СИЕЛА, 2011
4. Колектив. *Човешкият капитал - методология, измерения, практики*. София : Нов български университет, 2015
5. Фърнам, Е. *Индивидуалните различия на работното място*. Изток-Запад, 2012
6. 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.*
7. Колева, В. Кадрови предизвикателства пред ИТ фирмите и икономиката на знанието, в контекста на новите реалности // *Взаимодействието теория - практика: ключови проблеми и решения : Международ. конфер., 24-25 юни 2011 г. : Т. 1 - 4 : Т. 1. - Бургас : Бургаски свободен унив., 2011, с. 401-408.*
8. Миланова, А. и др. *Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност*. София : Акад. изд. М. Дринов, 2013.
9. 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]