

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - В А Р Н А
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „ОБЩА ИКОНОМИЧЕСКА ТЕОРИЯ“

Приета от ФС (протокол №/ дата):
Приета от КС (протокол №/ дата): №8/28.02.2020

УТВЪРЖДАВАМ:
Декан:
(доц. д-р Хр. Благойчева)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „МЕЖДУНАРОДЕН HR МЕНИДЖМЪНТ“;
ЗА СПЕЦ: „МЕЖДУНАРОДЕН БИЗНЕС И МЕНИДЖМЪНТ“; ОКС „магистър“
КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 6; СЕМЕСТЪР: 12;
ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 240 ч.; в т.ч. аудиторна 60 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	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	180	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Христо Мавров)
2.
(гл. ас. д-р Александър Б. Тодоров)

Ръководител катедра:
„Обща икономическа теория“ (доц. д-р Христо Мавров)

I. АНОТАЦИЯ

Международният мениджмънт на човешките ресурси се занимава с описанието и анализа на управленски и икономически проблеми свързани с човешките ресурси на фирмата в международен контекст. Те включват класически аспекти като набирането, организацията и стимулирането на човешките ресурси, както и проблеми свързани с работата в екип и нематериалното стимулиране. Специфично за дисциплината е интердисциплинарния подход, който се състои в съчетаването на управленските с икономическите подходи и методи. Те се отличават с прецизен аналитичен апарат за намирането на компромиси между ползите и разходите, които в практиката трябва да бъдат балансирани.

Целта на дисциплината е да предостави на студентите основните теоретични и аналитични инструменти за описание и анализ на трудовите взаимоотношения в практиката. По този начин, учебният процес по дисциплината способства за усъвършенстване на подготовката и уменията за вземане на ефективни решения. Темите се основават на приложен управленски и микроикономически анализ на човешките ресурси, който включва решаване на проблеми свързани с асиметричност на информацията при подбора на персонал, инвестициите в човешки капитал, транзакционните разходи и взаимоотношенията „принципал - агент“.

Предварителни изисквания. Предварителни знания по мениджмънт и икономика не са необходими. Доколкото Международният HR Мениджмънт включва в инструментариума си анализ на теоретични зависимости, както и решаването на практически казуси, за по-дълбоко навлизане в управленските проблеми и дилеми в международен контекст е необходимо добра боравене с английски език.

Изграждане на знание и разбиране. Дисциплината полага основите за разбиране на същността на проблемите и решенията свързани с мениджмънта на човешките ресурси, за техните предимства и ограничения. Интердисциплинарният подход дава възможност за стратегически поглед върху най-важния ресурс на съвременната фирми – хората. Дисциплината разширява този поглед чрез поставянето на този ресурс в международен контекст.

Приложение на знания и умения. Участието в курса предполага по време на лекциите студентите да се запознаят със същността на проблемите на концептуално равнище, както и с основните подходи за тяхното решаване. Придобитите знания и умения в лекции се задълбочават в упражненията чрез прилагането им в конкретни практически ситуации от международната стопанска реалност.

Формиране на нови знания и умения. Съвременният комплексният характер на мениджмънта на човешките ресурси налага не само съчетаването на управленските с икономическите подходи, но и позиционирането им в международен контекст. Това разширява разбирането за управлението на този важен процес в работата на съвременната фирма и дава необходимата основа за успешната реализацията на студентите в мултикултурна среда.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
ТЕМА 1. ВЪВЕДЕНИЕ		2	2	
1.1.	Транзакции и индивиди в организациите			
1.2.	Ефективност на организацията			
1.3.	Проблеми на координацията и мотивацията в организациите			
ТЕМА 2. ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		2	2	

2.1.	Оценка на нуждите от човешките ресурси			
2.2.	Оптимално планиране на човешките ресурси			
2.3.	Роля на международните трудови пазари			
ТЕМА 3. НАБИРАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ – ПРОБЛЕМЪТ С АСИМЕТРИЧНОСТТА НА ИНФОРМАЦИЯТА		2	2	
3.1.	Пазарни „дефекти“ и асиметричност на информацията			
3.2.	Скрити характеристики на кандидатите			
3.3.	Неблагоприятен подбор в набирането на персонал			
ТЕМА 4. НАБИРАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ – РЕШЕНИЯ НА ПРОБЛЕМА С АСИМЕТРИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА		2	2	
4.1.	Договори стимулиращи „самоподбор“ на кандидатите			
4.2.	Скрининг на кандидатите за работа			
4.3.	Сигнализиране на производителността на труда			
ТЕМА 5. ОБУЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		2	2	
5.1.	Теория на човешкия капитал			
5.2.	Инвестиции в образование			
5.3.	Инвестиции в обучението на работното място			
ТЕМА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		2	2	
6.1.	Теория на транзакционните разходи			
6.2.	Транзакционни разходи при централизирана организация			
6.3.	Транзакционни разходи при децентрализирана организация			
ТЕМА 7. ПРОЕКТИРАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА		2	2	
7.1.	Плоски и йерархични структури			
7.2.	Хибридни и мрежови структури			
7.3.	Решаване на координационни проблеми			
ТЕМА 8. ПРОЕКТИРАНЕ НА РАБОТАТА		2	2	
8.1.	Комбиниране на уменията и задачите			
8.2.	Подходи при проектиране на работата			
8.3.	Роля на вътрешната мотивация			
ТЕМА 9. ЕКИПИ		2	2	
9.1.	Предимства и недостатъци на екипната работа			
9.2.	Кога да се използва екипна работа			
9.3.	Подбор на членовете на екипа			
ТЕМА 10. ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОЕКТИРАНЕ НА РАБОТАТА		2	2	
10.1.	Тенденции на централизация и децентрализация			
10.2.	Технологично изтласкване на умения и задачи			
10.3.	Алгоритмизация и редизайн на работата			
ТЕМА 11. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ – КОМПРОМИС МЕЖДУ РИСК И СТИМУЛИ		2	2	
11.1.	Контрактна теория – базов модел „принципал-агент“			
11.2.	Ефективност на договорните взаимоотношения			
11.3.	Баланс между ефективност и морален риск			
ТЕМА 12. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ - НАМАЛЯВАНЕ НА МОРАЛНИЯ РИСК		2	2	
12.1.	Мониторинг на изпълнението			
12.2.	Депозирание, разсрочено и ефективно възнаграждение			
12.3.	Избор на оптимален договор			

ТЕМА 13. ПРОБЛЕМИ НА ЗАПЛАЩАНЕТО ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА МНОЖЕСТВО ЗАДАЧИ		2	2	
13.1.	Принцип на еквивалентната компенсация			
13.2.	Проблеми при оценка на изпълнението			
13.3.	Роля на нефинансовите възнаграждения			
ТЕМА 14. ЕФЕКТИВНО ЗАПЛАЩАНЕ, РЕПУТАЦИЯ И СПРАВЕДЛИВОСТ		2	2	
14.1.	Размер на ефективното възнаграждение			
14.2.	Репутация и условни договори			
14.3.	Справедливост и възнаграждения			
ТЕМА 15. ГЛОБАЛНИ ТЕНДЕНЦИИ В HR МЕНИДЖМЪНТА		2	2	
15.1.	Глобализацията и променящата се роля на HR мениджмънта			
15.2.	Аутсорсинг, споделени услуги и eHRM			
15.3.	Международна конвергенция в HR мениджмънта			
Общо:		30	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Междинни тестове	2	50
1.2.	Работа върху препоръчителна литература	1	30
Общо за семестриален контрол:		3	80
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит/текуща оценка (писмен с решаване на казуси)	1	100
Общо за сесиен контрол:		1	100
Общо за всички форми на контрол:		4	180

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

- LAZEAR, E., GIBBS, M. (2015) *Personnel Economics in Practice*. 3rd Ed. Hoboken: Wiley. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 75874]
- BREWSTER, C., MAYRHOFER, W. and MORLEY, M. (2016) *Human Resource Management in Europe*. London: Routledge. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 76503]

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

- DORN, D. (2015) *The Rise of the Machines: How Computers Have Changed Work*. UBS Center Public Paper#4. [Online] <https://www.ddorn.net/papers/Dorn-TheRiseOfTheMachines.pdf> [Accessed: 06/12/2019].
- GARIBALDI, P. (2006) *Personnel Economics in Imperfect Labor Markets*. Oxford: Oxford University Press. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 75883]
- GOOLSBEE, A., LEVITT, S. and SYVERSON, C. (2013) *Microeconomics*. New York: Worth Publishers. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: С 7438]
- KATZENBACH, J.R. and SMITH, D.K. (1993) *The Discipline of Teams*. *Harvard Business Review*. 3-4, pp.111-120 [Online] http://www.academia.edu/download/28454985/the_discipline_of_teams.pdf [Accessed: 06/12/2019]
- LAZEAR, E. (2011) *Inside the Firm: Contributions to Personnel Economics*. Oxford Univ. Press. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 74389]
- MILGROM, P. and ROBERTS, J. (1992) *Economics, Organization & Management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: С 4460]
- REES, G., SMITH, P. (2017) *Strategic Human Resource Management: An International Perspective*. 2nd Ed. London, UK: SAGE Publ. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 76475]
- SALVATORE, D. (2015) *Managerial Economics: Principles and Worldwide Applications*. Oxford, UK: Oxford University Press. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 75886]