

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „БИЗНЕС, ИНВЕСТИЦИИ, НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“

Приета от ФС протокол № 11/ 25.04.2024 г.

Приета от КС протокол № 11/ 16.04.2024 г.

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:

(доц. д-р Денка Златева)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „HR МЕНИДЖМЪНТ И ПРОЕКТНИ ЕКИПИ ”

ЗА СПЕЦ: „Управление на проекти“; ОКС „магистър“ – задочно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5 за СС и СНУ, 6 за ДНДО и СПН

СЕМЕСТЪР: 9 за СС и СНУ, 11 за ДНДО и СПН

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 210 ч.; в т.ч. аудиторна 30 ч.

КРЕДИТИ: 7

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:	
т.ч.	
• ЛЕКЦИИ	(15)
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	(15)
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	(180)

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Катя Антонова)

2.
(гл. ас. д-р Милена Иванова)

Ръководител катедра:
„Бизнес, инвестиции, недвижими имоти“ (доц. д-р Тодор Райчев)

I. АНОТАЦИЯ

“HR мениджмънт и проектни екипи” е управленска икономическа дисциплина, която се намира в тесни връзки с дисциплините „Управление на предприятието”, „Икономика на труда”, „Статистика”, „Трудово право” „Управление на човешките ресурси“, „Организационно управление и култура“ 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. Дисциплината „HR мениджмънт и проектни екипи” цели да формира у студентите от специалност „Управление на проекти” теоретични знания и практически навици във връзка с управлението на най-важния ресурс в организациите, както и в управлението на работата в екип. Проблемите са разгледани от теоретична и практико-приложна гледна точка и са съобразени с действащата нормативна уредба на страната.

Чрез обучението по дисциплината “HR мениджмънт и проектни екипи” студентите се подготвят за работа с човешките ресурси на организацията, както и за управление на проектни екипи. Те получават знания и умения във връзка с използването на специфични техники при подбора на човешките ресурси, на тяхното обучение и развитие, заплащането, стимулирането, управлението на проектни екипи, управлението на работодателската марка и корпоративната социална отговорност и др. Темите, изучавани по дисциплината дават възможност на студентите да се изявяват в практиката като успешни мениджъри и да развиват своя потенциал.

Дисциплината „HR мениджмънт и проектни екипи“ съдейства за формиране на следните ключови компетентности за учене през целия живот, съгласно Препоръка на Съвета на Европейския съюз (ЕС) от 22 май 2018 г.:

- *цифрова– група 4. Способността за умело, критично и отговорно ползване на цифровите технологии за учене, за работа и за социална активност.*

- *личностна – група 5. Способност на личността да разсъждава за собствената си същност и поведение, да управлява ефективно времето и информацията, да работи в конструктивен диалог с други, да управлява собственото си обучение и кариера, да запазва физическа и психическа устойчивост;*

- *предприемаческа – група 7. Способност за действие в съответствие с благоприятни възможности и идеи, творчество, критично мислене, способност за решаване на проблеми, инициативност, постоянство и умение за работа в сътрудничество с цел планиране и управление на проекти с културна, социална или финансова стойност, способност за вземане на финансови решения, свързани с разходи и стойност, за ефективна комуникация и договаряне, справяне с несигурността, неяснотата и риска като част от вземането на информирани решения, инициативност, действеност, активност, решителност и постоянство в постигането на целите, поемане на отговорност и прилагане на етични подходи в дейността и бизнеса;*

Дисциплината има хибриден характер, прилагат се различни методи на обучение и се използват различни учебни ресурси. Провеждат се традиционни лекции за представяне на теорията и интерактивни упражнения, по време на които се обсъждат казуси от практиката, анализират се практически задачи и се провеждат ролеви игри и симулации.

Интердисциплинарният подход е широко застъпен предвид факта, че дисциплината включва познания от няколко предметни области – бизнес, управление, комуникация и т.н. Ефективният HR мениджмънт и управлението на проектните екипи изискват знания и умения в областта на стратегическото планиране, оценяването и заплащането, мотивацията, управлението на промяната и работата в екип и в други области.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ
1.	СЪЩНОСТ, СЪДЪРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ НА HR МЕНИДЖМЪНТА

1.1.	Същност и особености на HR мениджмънта в организацията.
1.2.	Политика и стратегия за HR мениджмънт.
1.3.	Формиране на съвременна философия за HR мениджмънта.
1.4.	Иновативни подходи за HR мениджмънта. Дигитален HR.
2.	ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ И НАБИРАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ (HR)
2.1.	Проектиране и анализ на длъжностите.
2.2.	Определяне на потребностите от човешки ресурси в организацията.
2.3.	Същност и задачи на дейността по набиране на кандидати.
2.4.	Дигитализиране на процесите по набиране на човешки ресурси.
3.	ПОДБОР И НАЕМАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ (HR)
3.1.	Процедура и техники за подбор.
3.2.	Основни характеристики на провеждането на интервю за подбор. Разработване и провеждане на ефективно интервю.
3.3.	Използване на тестове за подбор.
3.4.	Използване на съвременни методи за подбор. Социални мрежи. Изкуствен интелект. Геймификация.
3.5.	Наемане и индивидуално трудово договаряне.
3.6.	Електронни трудови досиета. Електронна трудова книжка.
4.	РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ (HR)
4.1.	Същност и цели на развитието на човешките ресурси
4.2.	Методи за обучение. Етапи на обучението
4.3.	Дигитализиране на процесите за обучение на заетите. Геймификация. Виртуална, добавена и смесена реалност
4.4.	Управление на кариерата.
5.	УПРАВЛЕНИЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА И СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ
5.1.	Основни изисквания към организацията на работната заплата
5.2.	Форми и системи на заплащане на труда
5.3.	Финансови бонуси и поощрения
5.4.	Образуване на индивидуалната работна заплата на работниците и служителите
5.5.	Социално осигуряване – същност, цели, принципи.
6.	МОТИВАЦИЯ, ОТНОШЕНИЕ, АНГАЖИРАНост
6.1.	Съдържание и механизъм на мотивацията.
6.2.	Мотивация, удовлетвореност и изява. Видове мотивация.
6.3.	Благосъстояние на служителите.
6.4.	Ангажираност към организацията.
6.5.	Управление на емоционалната интелигентност.
6.6.	Култура на взаимното признаване.
7.	УПРАВЛЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКАТА МАРКА (Employer branding)
7.1.	Работодателската марка като конкурентно предимство за организацията.
7.2.	Основни стратегии и похвати за управление.
7.3.	Социалните мрежи като средство за налагане на работодателската марка.
7.4.	Позициониране на бранда на организацията.
7.5.	Брандиране на служителите в организацията.
8.	КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

8.1.	Същност на корпоративната социална отговорност.
8.2.	Корпоративни социални инициативи.
8.3.	Стандарти за корпоративната социална отговорност.
8.4.	Социално отговорни бизнес практики.
9.	ИЗГРАЖДАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЕКТНИ ЕКИПИ
9.1	Групата като ефективен проектен екип. Видове групи. Развитие на групата.
9.2.	Иновативни подходи за изграждане на проектни екипи.
	Видове проектни екипи и техните характеристики.
9.3.	Екипна динамика и екипни роли.
9.4.	Статус, Социализация. Власт.
9.5.	Умения за ефективно управление на проектни екипи.
9.6.	Ръководство и лидерство. Приобщаващо лидерство.
10.	ИНДИВИДУАЛНО ТРУДОВО ПОВЕДЕНИЕ.
10.1	Индивидуални различия.
10.2.	Ценности и етика. Социални възприятия.
10.3.	Динамика на индивидуалните различия.
10.4.	Модифициране на индивидуалното трудово поведение.
11.	УПРАВЛЕНИЕ НА ОТНОШЕНИЯТА ПРОЕКТЕН ЕКИП – ЛИЧНОСТ
11.1.	Екипно поведение. Междуличностни отношения в екипа.
11.2.	Комуникация и комуникационни проблеми.
11.3.	Организационен и екипен конфликт.
11.4.	Конформно поведение, фрустрация, агресивност.
12.	УПРАВЛЕНИЕ НА СТРЕСА В ПРОЕКТНИТЕ ЕКИПИ
12.1.	Стрес и тревожност.
12.2.	Професионално прегряване.
12.3.	Рискове от дигитализацията на работните места.
12.4	Управление на промяната.
13.	УПРАВЛЕНИЕ НА РАЗЛИЧИЯТА В ПРОЕКТНИТЕ ЕКИПИ
13.1.	Управление на междугенерационни различия.
13.2.	Управление на междуличностните различия.
13.3.	Управление на межкултурните различия.

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА¹	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Разработване на казуси	4	40

¹ При дисциплини, които завършват с текуща оценка се попълва само т. 1 Семестриално оценяване, съгласно чл.21, ал. 2 от Правилника за оценяване на знанията, уменията и компетентностите на студентите в Икономически университет – Варна.

1.2.	Тест	1	30
1.3.	Разработване и защита на курсова работа	1	50
Общо за семестриалното оценяване:		6	120
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	60
Общо за сесийното оценяване:		1	60
Общо за всички форми на контрол:		7	180

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Коев, Й., А. Апостолов, А. Димова, Т. Димитрова, М. Велева, К. Антонова, В. Колева, П. Петров, Управление на човешките ресурси. Варна, изд. „Наука и икономика“, 2017.
2. Антонова, К., Велева, М., Колева, В., Иванова, П. Управление на човешките ресурси, Варна, Изд. „Наука и икономика“, 2020.
3. Ножаров, Щерьо. Корпоративна социална отговорност. Учебно помагало. София: УНСС, 2021 г.
4. Колева, В. и др. Особенности на гъвкавите (Agile) методологии при управлението на екипи в български ИТ фирми, унив. изд. „Наука и икономика“, 2020, с. 381-400.
5. Иванова, М. Управление на работодателската марка в XXI век – възможности и ограничения, изд. Нов български университет, 2020.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонова, К., П. Иванова, Как да управляваме хората в динамична среда – иновативни подходи и практики, спис. „Човешки ресурси §Технологии“, изд. „Креативно пространство“, 2023.
2. Стефанова, Марина. Корпоративна социална отговорност в българските малки и средни предприятия. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020.
3. Благойчева, Хр. Изкуствен интелект и корпоративна социална отговорност – сблъсък и нови възможности, Варна, сп. „Известия“, Изд. „Наука и икономика“, 2021, с. 55-69.
4. Паунов, М., М. Паунова, А. Паунов. Организационно поведение, С., изд. „Сиела“, 2019.