

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА**  
**ФАКУЛТЕТ „СТОПАНСКИ“**  
**КАТЕДРА „ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ТЪРГОВИЯТА“**

---

---

Приета от ФС (протокол №/ дата):  
Приета от КС (протокол №6/ 28.02.2020 г.):

**УТВЪРЖДАВАМ:**  
**Декан:**  
(доц. д-р Д. Златева)

**У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А**

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“  
ЗА СПЕЦ: „Икономика и търговия“; ОКС „бакалавър“  
КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4; СЕМЕСТЪР: 8;  
ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 150 ч.; в т.ч. аудиторна 60 ч.  
КРЕДИТИ: 5

**РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН**

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО(часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТО- ВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	90	-

Изготвили програмата:

1. ....  
(доц. д-р Цв. Цветков)
2. ....  
(гл. ас. д-р В. Петева)

Ръководител катедра: .....  
„Икономика и управление на търговията“ (доц. д-р В. Димитрова)

## I. АНОТАЦИЯ

*Нарастващите изисквания пред конкурентоспособността на българския бизнес формират повишен интерес към проблемите на управлението на човешките ресурси. Все повече се утвърждава разбирането, че ключът към трайно конкурентно предимство и високо качество на продукта и услугата е умелото управление на хората в организацията. Това означава създаване на подходяща мотивация и организационен климат, които да подпомагат промените, ученето и споделянето на знания, екипното взаимодействие в синхрон със стратегическите цели на организацията.*

*След завършване на лекционния курс, студентите ще придобият знания относно системата за управление на човешките ресурси, различните концепции и модели, функциите и дейностите на управлението на човешките ресурси. Студентите ще задълбочат знанията си за конкретните функции по управлението на човешките ресурси - планиране, анализ и проектиране на длъжностите, определяне на потребностите от човешки ресурси, подбор и назначаване. Ще формират умения за справяне със съвременните предизвикателства в сферата на човешките ресурси, а именно: мотивиране, оценяване, обучение през целия живот, развитие на кариерата и повишаване квалификацията на персонала и др.*

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
<b>ТЕМА 1. ВЪВЕДЕНИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	
1.1	Човешките ресурси в организацията			
1.2	Същност на управлението на човешките ресурси. Стратегическо и оперативно управление			
1.3	Модели за управление на човешките ресурси			
<b>ТЕМА 2. СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
2.1	Същност и елементи на системата за управление на човешките ресурси			
2.2	Функционален и организационен аспект на системата за управление на човешките ресурси			
2.3	Съвременни предизвикателства в управлението на човешките ресурси			
<b>ТЕМА 3. ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	
3.1	Същност на планирането на човешките ресурси			
3.2	Етапи на планирането на човешките ресурси			
3.3	Определяне на потребностите от човешки ресурси. Методи			
3.4	Проектиране на длъжностите. Методи за проектиране на длъжностите. Длъжностна характеристика			
3.5	Непланирани потребности от човешки ресурси			
<b>ТЕМА 4. ФОРМИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	
4.1	Същност, фактори и етапи на формирането на човешките ресурси			
4.2	Набиране на персонал. Източници за набиране на персонал			
4.3	Подбор (селекция) на персонала. Същност и стратегии			

4.4	Техники и процедури за подбор			
4.5	Назначаване на персонала			
4.6	Осигуряване на равни възможности. Дискриминация в труда			
<b>ТЕМА 5. ОЦЕНЯВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
5.1	Същност и цели на оценяването на персонала			
5.2	Подготовка на процеса по оценяване на персонала			
5.3	Съвременни техники за оценяване на персонала			
<b>ТЕМА 6. МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	
6.1	Същност на мотивацията за труд. Основни мотивационни фактори			
6.2	Видове мотивация. Мотивационен процес			
6.3	Основни мотивационни теории			
<b>ТЕМА 7. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	
7.1	Същност на възнаграждението на труда. Същност и елементи на работната заплата			
7.2	Основни функции на работната заплата			
7.3	Фактори, определящи работната заплата			
7.4	Определяне на брутната работна заплата			
<b>ТЕМА 8. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
8.1	Същност и етапи на обучението и развитието на човешките ресурси			
8.2	Потребност от обучение на човешки ресурси			
8.3	Методи за обучение на човешките ресурси			
8.4	Развитие на кариерата. Обучение през целия живот			
<b>ТЕМА 9. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
9.1	Същност на здравословните и безопасни условия на труд			
9.2	Нормативна уредба. МОТ и законодателство на ЕС			
9.3	Оценяване на риска за здравето и работоспособността на персонала			
9.4	Политика за осигуряване на здравословните и безопасни условия на труд			
<b>ТЕМА 10. ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	
10.1	Същност и форми на организационна култура			
10.2	Функции на организационната култура			
10.3	Връзки и взаимодействия между управлението на човешките ресурси и организационната култура			
10.4	Промяната в организацията			
<b>Общо:</b>		<b>30</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.	Домашна работа	<b>1</b>	<b>10</b>
1.2.	Тест	<b>1</b>	<b>10</b>
1.3.	Курсова работа	<b>1</b>	<b>30</b>
<b>Общо за семестриален контрол:</b>		<b>3</b>	<b>50</b>
<b>2.</b>	<b>Сесиен (краен) контрол</b>		
2.1.	Изпит (класически писмен)	<b>1</b>	<b>40</b>
<b>Общо за сесиен контрол:</b>		<b>1</b>	<b>40</b>
<b>Общо за всички форми на контрол:</b>		<b>4</b>	<b>90</b>

### **IV. ЛИТЕРАТУРА**

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

1. Коев, Й. и др. Управление на човешките ресурси, изд. "Наука и икономика", ИУ – Варна, 2017.
2. Шопов Д. и др. Как да управляваме човешките ресурси в предприятието, ИК „Труд е право“, С., 2013.
3. Панайотов, Д. Организационно поведение. Новите парадигми за човешкото развитие. Нов български университет, С., 2018.
4. Сълова Н., Димитрова В. и др., Търговски мениджмънт (Организация на търговията), учебно помагало, ИУ-Варна, 2011.
5. Петева, В. Съвременни аспекти на стратегическото управление на човешките ресурси //Регионални и глобални измерения на търговията: Сб. докл. от междунар. науч. конф., Унив. изд. "Наука и икономика", ИУ-Варна, 2013 г.

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

1. Търговия 4.0 – наука, практика и образование. Сборник с доклади от международна научна конференция, изд. "Наука и икономика", ИУ – Варна, 2018.
2. Шопов Д., Атанасова М. Управление на човешките ресурси. Тракия-М, С., 2009.
3. Каменов Б. Управление на възнагражденията, Сиела, С., 2011.
4. Кодекс на труда
5. Кодекс за социално осигуряване
6. Закон за защита от дискриминация
7. Закон за здравословни и безопасни условия на труд

02.2020  
ВП/ВД