

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА**  
**ФАКУЛТЕТ „УПРАВЛЕНИЕ“**  
**КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“**

---

Приета от ФС (протокол №12/29.04.2024 г.)

Приета от КС (протокол №10/16.04.2024 г.)

**УТВЪРЖДАВАМ:**

**Декан:**

(доц. д-р Добрин Добрев)

**У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А**

**ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „ФОРМИРАНЕ И МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“**

**ЗА СПЕЦ: „Мениджмънт на човешките ресурси“; ОКС „магистър“ – редовно 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: 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 Стоянка Георгиева)

2. ....

(гл.ас. д-р Велина Колева)

Ръководител катедра: .....  
„Управление и администрация“ (доц. д-р Десислава Серафимова)

## I. АНОТАЦИЯ

“Формиране и мотивация на човешките ресурси“ е дисциплина, чиято цел е да надгради знанията, свързани с управление на процесите по формиране и мотивация на хората в организацията. Разширяват се познанията за анализа и проектирането на длъжностите, набора и подбора на хора, обучението и развитието на човешките ресурси в организацията. Коментират се задълбочено и психологическите аспекти при управлението на персонала, свързани със създаването на ефективни мотивационни механизми, цялостни системи за мотивация, както и ролята на меките умения за управление на хора. Изграждат се знания и практически умения за извършването на всички тези дейности в контекста на цялостното управление на човешките ресурси в организацията.

В семинарните занятия се формират нови управленски умения в студентите чрез решаването на казуси и изготвянето на курсови проекти, отразяващи приложението на получените знания по дисциплината. В тях те разширяват своите познания за добрите практики в областта на формирането и мотивацията на човешките ресурси, в условията на глобализация и дигитализация. Учебната дисциплина „Формиране и мотивация на човешките ресурси“ предлага възможност за придобиване на следните компетентности: цифрова, личностна и предприемаческа.

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
<b>Тема 1. АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
1.1.	Съдържателни аспекти. Етапи, методи и техники за анализ на длъжностите. Дигитализация на дейността.			
1.2.	Проблеми при организация и провеждане на анализ на длъжностите.			
<b>Тема 2. ПРОЕКТИРАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
2.1.	Проектиране на длъжностите – съдържателни аспекти.			
2.2.	Рационален подход към проектирането на длъжности. Поведенчески подход към проектирането на длъжности. Дигитализация на дейността.			
<b>Тема 3. ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ЕФЕКТИВЕН НАБОР И ПОДБОР НА ЧР</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
3.1.	Определяне на потребностите от персонал – планиране на ЧР, длъжностно и щатно разписание, длъжностни характеристики, компетентностни модели.			
3.2.	Дефиниране кадровата политика на организацията.			
3.3.	Планиране и организиране на дейностите по набор и подбор.			
<b>Тема 4. НАБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	
4.1.	Същност, цели и процедури на набора. Източници за набор – външни и вътрешни. Дигитализация на дейността.			
4.2.	Проблеми при набирането на служители.			
<b>Тема 5. ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	
5.1.	Същност, цели, процедури. Основни инструменти за подбор – интервю, тест, център за оценка. Дигитализация на дейността.			
5.2.	Методи за подбор в страни от ЕС. Подбор на мениджъри.			

<b>Тема 6. ИНТЕРВЮ И ТЕСТ КАТО ОСНОВНИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПОДБОР</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	
6.1.	Интервю - структура и закономерности, видове интервюта, техники за задаване на въпроси по време на интервю.			
6.2.	Тестовите като инструмент за подбор – същност и особености, подготовка за тестване. Видове тестове.			
<b>Тема 7. АНАЛИЗ НА ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ НУЖДИ ОТ ОБУЧЕНИЕ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
7.1.	Определяне цели на обучението, контрол и оценка на процеса на обучение.			
<b>Тема 8. ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
8.1.	Видове техники за обучение. Избор на техники за обучение. Дигитализация на дейността.			
8.2.	Създаване на критерии за оценка на ефективността на обучението, мониторинг на резултатите. Дигитализация на дейността.			
<b>Тема 9. СТРАТЕГИИ ЗА ОБУЧЕНИЕ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
9.1.	Администриране на обучението на организационно ниво, национална/държавна политика за обучение.			
9.2.	Интегриран подход за обучение и развитие на служителите.			
<b>Тема 10. РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
10.1.	Развитие и управление на кариерата на организационно ниво.			
10.2.	Развитие и управление на кариерата на индивидуално ниво.			
<b>Тема 11. ДИГИТАЛНО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧР</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
11.1.	Дигитално УЧР – същност, възможности за реализация, предимства и недостатъци.			
11.2.	Съвременни инструменти за дигитално управление на ЧР и тяхното приложение в организациите.			
<b>Тема 12. ПРИРОДА НА МОТИВАЦИЯТА. МОТИВАЦИЯ, УДОВЛЕТВОРЕНОСТ И АНГАЖИРАНОСТ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
12.1.	Природа на мотивацията. Мотивационна структура на личността. Съвременни подходи към мотивацията.			
12.2.	Съдържателни аспекти на мотивацията, удовлетвореността и ангажираността. Взаимовръзка и разграничаване на понятията.			
<b>Тема 13. ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМИ ЗА МОТИВАЦИЯ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
13.1.	Анализ на мотивационното равнище в организацията.			
13.2.	Мотивационен профил и изграждане на система за мотивация.			
<b>Тема 14. МОТИВАЦИОННИ МОДЕЛИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТИ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
14.1.	Талантът – индивидуална особеност на личността. Отличителни характеристики на талантливия служител. Организационни предпоставки за създаване на таланти.			
14.2.	Вътрешна мотивация на талантите. Стимулиране на талантите. Ангажираност и удовлетвореност.			
14.3.	Управление кариерата на талантите.			
<b>Тема 15. МЕКИ УМЕНИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	
15.1.	Меки умения - същност, особености, видове. Емоционална интелигентност и меки умения.			
15.2.	Приложение на меките умения в управлението.			
<b>Общо:</b>		<b>45</b>	<b>30</b>	

### III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА <sup>1</sup>	Брой	ИАЗ ч.
<b>1.</b>	<b>Семестриално оценяване</b>		
1.1.	Курсова работа (по предварително избрана тема)	<b>1</b>	<b>60</b>
1.2.	Казуси	<b>2</b>	<b>40</b>
1.3.	Работа върху препоръчителната литература	<b>1</b>	<b>15</b>
<b>Общо за семестриалното оценяване:</b>		<b>4</b>	<b>115</b>
<b>2.</b>	<b>Сесийно оценяване</b>		
2.1.	Изпит (тест)	<b>1</b>	<b>50</b>
<b>Общо за сесийното оценяване:</b>		<b>1</b>	<b>50</b>
<b>Общо за всички форми на контрол:</b>		<b>5</b>	<b>165</b>

### IV. ЛИТЕРАТУРА

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

1. Богданова, М. *Подбор и оценяване на персонал*. София : УИ Св. Климент Охридски, 2013
2. Коев, Й., Апостолов, А., Колева, В. и колектив. *Управление на човешките ресурси*. Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2017
3. Лоурънс, П., Нория, Н. *Мотивирани. Как човешката природа оформя решенията ни*. София : Класика и стил, 2002
4. Пинк, Д. *Мотивацията. Изненадващата истина за това, което ни движи напред*. София : Изток - Запад, 2012

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

1. Апостолов, А., Колева, В. и др. *Ценностни ориентации на студентите от Икономически университет – Варна*. Сборник с изследвания по проект НП – 128. ИУ – Варна: Наука и икономика, 2016
2. Данаилова, И. *Мотивацията за учене и развитието на човешките ресурси*. София : Издателски комплекс – УНСС, 2020
3. Колектив. *Човешкият капитал - методология, измерения, практики*. София : НБУ, 2015
4. Миланова, А. и др. *Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност*. София : Акад. изд. М. Дринов, 2013
5. Найденова, В. *Ангажираност и обучение на служителите*. София : Изток-Запад, 2022
6. Панайотов, Д. *Организационно поведение. Новите парадигми на човешкото развитие*. София : НБУ, 2013

<sup>1</sup> 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.

7. Пейчева, М. *Дигитализация на дейността по човешки ресурси*. София : ММ Интернешънъл Мениджмънт Консултинг ЕООД, 2021
8. Филипов, Ю. *Защо да Ви наемем?* София : Рива, 2024
9. Фърнам, Е. *Индивидуалните различия на работното място*. София : Изток-Запад, 2012
10. Kamin, M. *Soft Skills Revolution: a Guide for Connecting with Compassion. For Trainers, Teams, and Leaders*. Pfeifer, 2013
11. Koleva, V. E-Recruitment and Generation Z Job-Seekers. *Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies*, Варна : Сдружение Креативно пространство, 2023, 1, 63-75., ISSN (онлайн) 2738-8719
12. McGovern, P. *HRM, Technical Workers and the Multinational Corporation*. Routledge, 2012
13. Warner, M. *Confucian HRM in Greater China: Theory and Practice*. Routledge, 2014