

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: „ПОДБОР И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ЗА СПЕЦ: „Недвижими имоти и инвестиции“;

ОКС „бакалавър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4

СЕМЕСТЪР: 6

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 210 ч.; в т.ч. аудиторна 15 ч.

КРЕДИТИ: 7

РАБОТЕН ЕЗИК: български

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	15
В Т.Ч.:	
• ЛЕКЦИИ	9
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	6
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	195

Изготвили програмата:

1.
(проф. д-р Румен Калчев)
2.
(доц. д-р Катя Антонова)

Ръководител катедра:
„Катедра, от която е програмата“ (доц. д-р Тодор Райчев)

I. АНОТАЦИЯ

“Подбор и развитие на човешките ресурси” е управленска икономическа дисциплина, която се намира в тесни връзки с дисциплините „Управление на предприятието”, „Икономика на труда”, „Статистика”, „Трудово право”, „Психология на труда”, 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.

Чрез обучението по дисциплината “Подбор и развитие на човешките ресурси” студентите се подготвят за работа с човешките ресурси на предприятието при специфичните условия на сектор L „Операции с недвижими имоти”. Те получават знания и умения във връзка с работните места и спецификата на труда в сектора, използването на специфични техники при подбора на човешките ресурси, на тяхното обучение и развитие, заплащането, стимулирането, оценяването на труда, разработването на стратегия за персонала, изграждането на успешни работни екипи и др.

Дисциплината „Подбор и развитие на човешките ресурси“ 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.:

- 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 симулации.

Интердисциплинарният подход е широко застъпен предвид факта, че дисциплината включва познания от няколко предметни области – бизнес, управление, комуникация и т.н. Ефективното управление на човешките ресурси, в т. ч. подбор и развитие изисква знания и умения в областта на стратегическото планиране, оценяването и заплащането, мотивацията и работата в екип и в други области.

Темите, изучавани по дисциплината дават възможност на студентите да се изявяват в практиката като успешни мениджъри и да развиват своя потенциал.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ
1.	ПОДБОРЪТ И РАЗВИТИЕТО В КОНТЕКСТА НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
1.1.	Предмет и задачи на дисциплината “Подбор и развитие на човешките ресурси”
1.2.	Особености на управлението на човешките ресурси

1.3.	Формиране на съвременна философия и механизми за подбор и развитие на човешките ресурси
2.	ПОДБОРЪТ И РАЗВИТИЕТО В ПОЛИТИКАТА И СТРАТЕГИЯТА ЗА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА
2.1.	Етапи и методи за определяне на потребностите
2.2.	Анализ на текущото състояние
2.3.	Същност и задачи на набирането на кандидати
3.	Източници на кандидати и средства за тяхното информиране
3.1.	Работни места и длъжности в сектор L "Операции с недвижими имоти"
3.2.	Особености на труда
4.	ПРОЕКТИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ
4.1.	Необходимост и същност на проектирането и анализа на длъжностите в организацията
4.2.	Проектиране на длъжностите
4.3.	Длъжностна характеристика
4.4.	Анализ на длъжностите
5.	ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И НАБИРАНЕ НА КАНДИДАТИ ЗА РАБОТА
5.1.	Етапи и методи за определяне на потребностите
5.2.	Анализ на текущото състояние
5.3.	Същност и задачи на набирането на кандидати
5.4.	Източници на кандидати и средства за тяхното информиране
6.	ПОДБОР И НАЕМАНЕ НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ
6.1.	Процедура по подбора
6.2.	Техники за подбор
6.3.	Конкурс и избор
6.4.	Трудови договори
7.	ИЗПОЛЗВАНЕ НА ТЕСТОВЕ ЗА ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ
7.1.	Основни принципи на тестването
7.2.	Видове тестове, разработване и провеждане
7.3.	Работни задания и имитации
7.4.	Съвременни методи за тестване на кандидатите за работа
8.	ИНТЕРВЮИРАНЕ НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РАБОТА
8.1.	Основни характеристики и видове интервю
8.2.	Разработване на интервю
8.3.	Провеждане на ефективно интервю
9.	ОБУЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
9.1.	Същност и цели на обучението на човешките ресурси
9.2.	Етапи на обучението
9.3.	Методи за обучение на човешките ресурси
10.	ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО
10.1.	Същност, цели, модели на оценяване и видове оценки
10.2.	Основни техники и методи на оценяването на човешките ресурси
10.3.	Проблеми при оценяването
11.	УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА
11.1.	Същност и видове кариера
11.2.	Управление на придвижването на други длъжности
11.3.	Управление на кариерата и задълженията
11.4.	Осигуряване на справедливо отношение
11.5.	Съкращения, уволнения и пенсиониране
12.	ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ТРУДА
12.1.	Основни изисквания към организацията на работната заплата
12.2.	Форми и системи на заплащане на труда
12.3.	Финансови бонуси и поощрения

12.4.	Образуване на индивидуалната работна заплата на работниците и служителите
13.	СТИМУЛИРАНЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
13.1.	Система за стимулиране
13.2.	Допълнителни изгоди и услуги
13.3.	Мотивиране и мотивационни подходи
14.	СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ
14.1.	Същност и цели на социалното осигуряване
14.2.	Принципи и функции на социалното осигуряване
14.3.	Задължения и разпределение на разходите между работодател и наети лица
15.	ИЗГРАЖДАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДОВИ ЕКИПИ
15.1.	Екипна работа и лидерство
15.2.	Компоненти и роли в екипа
15.3.	Междупersonностни отношения

III. МЕТОДИ НА ПОДГОТОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ

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. По дисциплината са налични електронни учебни материали, публикувани в платформата за електронно обучение eLearn, които дават възможност за самостоятелно изучаване на отделните теми по дисциплината.

IV. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

Но. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Курсов проект	1	40
1.2.	Изпитен тест	2	60
1.3.	Решаване на казус	1	20
Общо за семестриалното оценяване:		4	120
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	75
Общо за сесийното оценяване:		1	75
Общо за всички форми на контрол:		5	195

V. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Електронни учебни материали по дисциплината „Подбор и развитие на човешките ресурси“, качени в платформата за електронно и дистанционно обучение на ИУ – Варна.
2. Калчев, Р., К. Антонова. Управление на човешките ресурси. Варна, Изд. „Наука и икономика“, 2014.
3. 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.

4. Антонова, К., Велева, М., Колева, В., Иванова, П. Управление на човешките ресурси, Варна, Изд. „Наука и икономика”, 2020.

ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонова, К., Модел за устойчиво управление на човешките ресурси в организациите, Сборник с доклади от Национална кръгла маса Устойчиво управление на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност, 25 октомври 2019.
2. Илиев, Й. Управление на човешките ресурси – избрани теми. София, Издателски комплекс УНСС, 2014.
3. Атанасова, М., К. Владимирова, Предизвикателства пред политиките за заетост и социално включване, изд. Сиела, 2011.
4. Антонова, К., П. Иванова, Как да управляваме хората в динамична среда – иновативни подходи и практики, спис. „Човешки ресурси § Технологии“, изд. „Креативно пространство“, 2023.