

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ФАКУЛТЕТ „ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН“
КАТЕДРА „ОБЩА ИКОНОМИЧЕСКА ТЕОРИЯ“

Приета от ФС (протокол №11/ 25.04.2024)

Приета от КС (протокол №11/ 09.04.2024)

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:

(доц. д-р Даниела Георгиева)

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“ (с преподаване на англ. език);

ОКС „магистър“ – редовно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 6; СЕМЕСТЪР: 11

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 (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	180	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Калоян Колев)

2.
(гл. ас. д-р Александър Тодоров)

Ръководител катедра:
„Обща икономическа теория“ (доц. д-р Калоян Колев)

I. АНОТАЦИЯ

Международният HR мениджмънт се занимава с описанието и анализа на управленски, икономически и психологически проблеми свързани с човешките ресурси на фирмата в международен контекст. Те включват класически аспекти като планиране, набиране, подбор, обучение, развитие, организация и мотивация, както и проблеми, свързани с работата в екип, насърчаването и нематериалната връзка между работодател и служител. Специфичен за курса е интердисциплинарният подход, който съчетава управленски, икономически и психологически подходи и методи. Те включват комбинация от концепции, аналитичен апарат и техники за идентифициране на компромиси, които трябва да бъдат балансирани на практика. Приложенията се предоставят с помощта на международни казуси от различни географски региони по света и от мултинационални компании.

***Целта на курса** е да предостави на студентите основни теоретични и аналитични инструменти за описание и анализ на HR практики. По този начин учебният процес в курса спомага за подобряване на подготовката и уменията за вземане на решения. Темите се основават на приложен управленски и икономически анализ на човешките ресурси, който включва обсъждане на проблеми, анализиране на казуси и преглед на актуални изследвания, свързани с формулирането на стратегии за човешки ресурси, планиране на нуждите от човешки ресурси, информационна асиметрия при набиране и подбор в международна и дигитална среда, инвестиции в човешки капитал, международни назначения и дизайн на компенсационни пакети.*

***Предварителни изисквания.** Не са необходими предварителни познания по мениджмънт, икономика или психология. До степенята, в която международният HR мениджмънт включва в своя набор от инструменти за анализ на теоретични взаимоотношения, както и обсъждане на практически международни казуси, е необходимо по-задълбочено владение на английски език.*

***Изграждане на знание и разбиране.** Курсът полага основите за разбиране на същността на проблемите и решенията, свързани с управлението на човешките ресурси, техните предимства и ограничения. Интердисциплинарният подход позволява стратегически поглед към най-важния ресурс на съвременния бизнес – хората. Курсът разширява този възглед, като поставя човешкия ресурс в международен контекст.*

***Приложение на знания и умения.** Участието в курса изисква студентите да се запознаят със същността на проблемите на концептуално ниво по време на лекциите. Придобитите знания и умения в лекциите се задълбочават в семинарните занятия чрез прилагането им в конкретни практически ситуации, като се използват казуси и изследователски доклади за последните развития и предизвикателства на управлението на човешките ресурси в международен контекст и в мултинационални компании.*

***Формиране на нови знания и умения.** Позиционирането на управлението на човешките ресурси в международен контекст разширява разбирането за управление на работата в съвременната компания и осигурява необходимата основа за успешна реализация на студентите в мултикултурна среда и в предизвикателната среда на мултинационални компании. Курсът развива способността на студентите ясно да представят собствените си виждания, формулиране на проблеми и възможни решения пред специализирана и неспециализирана аудитория чрез събиране, обработка и разбиране на информация, необходима за решаването на проблеми, свързани с човешките ресурси в международен контекст.*

***Ключови компетентности.** Курсът развива три ключови компетентности: (1) личностна, (2) предприемаческа и (3) компетентност за културна осведоменост и изява. Личностната компетентност се развива чрез рефлексия върху собствената работа, както и работата на другите и последваща дискусия с колеги. Това развива способността 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. Предприемаческата компетентност се развива чрез формулиране на стратегии и синхронизирането им с практиките на човешките ресурси, което би позволило на участниците да действат в съответствие с благоприятните възможности и идеи, и за тяхното трансформиране в ценности за други хора. Компетентността за културно осведоменост и изява се развива чрез запознаването с различни култури и техните подходи за справяне с проблемите на управлението на човешките ресурси, което би позволило разбирането на начините, по които идеите и тяхното значение се изразяват и предават в различните култури.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
1. ВЪВЕДЕНИЕ		2	2	
1.1.	Еволюция на международния HR мениджмънт (IHRM): индустриализация, глобализация, и дигитална трансформация			
1.2.	Практики на IHRM и икономическо представяне на мултинационалните компании (МНК)			
1.3.	Жизнен цикъл на организацията, заинтересовани страни, и веригата на успеха в международен контекст			
1.4.	Карта на IHRM: HR практики и ролята на стратегията и международното разнообразие			
2. ФУНКЦИИ И РОЛИ НА IHRM		2	2	
2.1.	Основни функции на IHRM			
2.2.	Ключови предизвикателства пред функциите на IHRM: глобална стандартизация и локално напасване			
2.3.	Фактори определящи стандартизацията и напасването спрямо местните условия			
2.4.	Роли и компетентности на специалистите по IHRM			
3. HR ПЛАНИРАНЕ		2	2	
3.1.	Задаване на стандарти при наемането: балансиране на разходи и ползи			
3.2.	Международната конкуренция и решенията по наемането			
3.3.	Формулиране на ресурсен план, планиране на трудовите семейства, планиране на способностите			
3.4.	Планиране за индивида и международно кариерно развитие			
4. СТРАТЕГИЯ И IHRM		4	4	
4.1.	Основи на бизнес стратегията: лидерство в разходите и диференциация			
4.2.	HR стратегия: външна и вътрешна ориентация			
4.3.	Подходи за международно търсене на персонал			
4.4.	Международни стратегии за търсене на персонал: етноцентрична, полицентрична, геоцентрична, и региоцентрична			
5. МЕЖДУНАРОДНО НАБИРАНЕ И ПОДБОР		4	4	
5.1.	Решения на проблема с асиметричността на информацията			

	при набирането и подбора: скрининг, сигнализиране, само-подбор			
5.2.	Стратегически набиране и подбор: обхват на уменията, типове талант, и вид на взаимоотношението			
5.3.	Набиране и подбор за международни назначения			
5.4.	Практически съображения при набирането и подбора на международни мениджъри: критерии, процес, международно сравнение			
6. МЕЖДУНАРОДНО ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ		4	4	
6.1.	Обучение и човешки капитал			
6.2.	Инвестиции в образование. Международни образователни системи			
6.3.	Обучение на работното място: общо или специфично			
6.4.	Обучение за международни назначения			
7. ОРГАНИЗАЦИОНЕН ДИЗАЙН В МЕЖДУНАРОДЕН КОНТЕКСТ		2	2	
7.1.	Транзакционни разходи. Централизирана и децентрализирана организация			
7.2.	Организационни структури: плоска, йерархична, хибридна			
7.3.	Структура на МНК и механизми за контрол			
7.4.	Организация на IHRM: интеграция и диференциация			
8. ПРОЕКТИРАНЕ НА РАБОТАТА И МЕЖДУНАРОДНИТЕ НАЗНАЧЕНИЯ		2	2	
8.1.	Обединение на задачите: <i>multiskilling</i> и <i>multitasking</i>			
8.2.	Стратегическо проектиране на работата: автономност и взаимозависимост			
8.3.	Гъвкави форми на работа: задачи, предпочитания, и работен процес			
8.4.	Международни назначения: експатриати, инпатриати, алтернативи			
9. ЕКИПИ		2	2	
9.1.	Предимства и недостатъци на екипната работа			
9.2.	Сформиране на екип: специализация срещу трансфер на знания			
9.3.	Екипни стимули: бонуси, споделяне на печалбата, и норми			
9.4.	Мултикултурни и глобални екипи			
10. IHRM И ТЕХНОЛОГИИТЕ		2	2	
10.1.	Тенденции на централизация и децентрализация в организациите			
10.2.	Платформи за търсене и предлагане на умения			
10.3.	Технологично влияние върху уменията и задачите: ефекти на заместване и изместване			
10.4.	Влияние на изкуствения интелект върху работата: скорост, мащаб, вземане на решения и персонализация			
11. ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО В ГЛОБАЛЕН КОНТЕКСТ		2	2	
11.1.	Подходи за оценка на изпълнението			
11.2.	Стратегическа оценка на изпълнението			
11.3.	Културни, институционални, и организационни фактори			
12. МОТИВАЦИИ И МЕЖДУНАРОДНИ КОМПЕНСАЦИИ		2	2	
12.1.	Теории на мотивацията			

12.2.	Заплащане обвързано с изпълнението			
12.3.	Дизайн на компенсационни пакети			
12.4.	Международни различия в компенсационните системи			
	Общо:	30	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Казуси (вкл. работа в платформата eLearn)	1	20
1.2.	Презентация (вкл. работа в платформата eLearn)	1	30
1.3.	Тест (въпроси от смесен тип)	1	30
	Общо за семестриалното оценяване:	3	80
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит (въпроси от смесен тип)	1	100
	Общо за сесийното оценяване:	1	100
	Общо за всички форми на контрол:	4	180

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Lazarova, M., Thomas, D., Farndale, E. (2021) *Essentials of International Human Resource Management*. Edward Elgar Publishing.
2. Lazear, E., Gibbs, M. (2015) *Personnel Economics in Practice*. Wiley. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 75874].
3. Rees, G., Smith, P. (2021) *Strategic Human Resource Management: An International Perspective*. London, UK: SAGE Publ. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 76475].

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Berber, N., Slavic, A., Strugar Jelača, M., & Bjekić, R. (2020). The Effects of Market Economy Type on the Training Practice Differences in the Central Eastern European Region. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 971-998.
2. Brewster, C., Mayrhofer, W., Morley, M. (2016) *Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence*. Routledge. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 76503].
3. Dickmann, M., Brewster, C., Sparrow, P. (2016) *International Human Resource Management: Contemporary HR Issues in Europe*. Routledge. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 77896]
4. Dowling, P., Festing, M., Engle, A. (2023) *International Human Resource Management*. Cengage.
5. ENDEAVOR (2022) *Mapping the Sofia Tech Sector*. Endeavor Insight.

6. Fuller, J., Raman, M., Bailey, A., Vaduganathan, N. (2020) Rethinking the On-Demand Workforce. *Harvard Business Review* 98(6), 96-103.
7. Gibbs, M., Bazylik, S. (2022) How is New Technology Changing Job Design?. *IZA World of Labor* 2022: 344.
8. Gratton, L. (2021) How to Do Hybrid Right. *Harvard Business Review* 99(3), 65-74.
9. Harvard Business Review (2020) *HBR's 10 Must Reads on Managing People*, Vol. 2. Harvard Business School Publishing.
10. Harvard Business Review (2019) *HBR's 10 Must Reads on Reinventing HR*. Harvard Business School Publishing.
11. INSEAD (2023). *The Global Talent Competitiveness Index 2023: What a Difference Ten Years Make What to Expect for the Next Decade*. Fontainebleau, France.
12. Irving, P. (2018) When No One Retires. *Harvard Business Review* (hbr.org). Nov. 2018.
13. Kreps, D. (2018) *The Motivation Toolkit: How to Align Your Employees' Interests with Your Own*. W.W. Norton.
14. Neilson, W. (2015) *Personnel Economics*. University of Tennessee, Knoxville.
15. Roberts, J. (2007) *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford University Press. [Сигнатура в библиотеката на ИУ-Варна: В 70518]
16. Todorov, A. (2018) *Foreign Investment and Aggregate Concentration: Evidence from South-east Europe*. Bulgarian Economic Papers BEP-2018-13. Center for Economic Theories and Policies at Sofia University St. Kliment Ohridski.
17. Souto-Otero, M., Białowolski, P. (2021) Graduate Employability in Europe: The Role of Human Capital, Institutional Reputation and Network Ties in European Graduate Labour Markets. *Journal of Education and Work* 34(5-6), 611-631.
18. Stewart, G., Brown, K. (2019) *Human Resource Management*. Wiley.