

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – В А Р Н А
С Т О П А Н С К И Ф А К У Л Т Е Т
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: „ИКОНОМИКА НА ТРУДА“

ЗА СПЕЦ: Всички специалности; ОКС „бакалавър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 2

СЕМЕСТЪР: 3

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 120 ч.; в т.ч. аудиторна 12 ч.

КРЕДИТИ: 4

РАБОТЕН ЕЗИК: български

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	12
В Т.Ч.:	
• ЛЕКЦИИ	6
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	6
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	108

Изготвили програмата:

1.
(проф. д-р Румен Калчев)
2.
(доц. д-р Катя Антонова)
3.
(гл. ас. д-р Милена Иванова)

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

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Икономика на труда“ има за цел усвояването от студентите на знания и умения в областта на труда и индустриалните отношения. От обучението по нея се очакват следните по-съществени резултати: а) студентите да познават основните понятия, методи, закономерности, фактори, нормативни актове и официални документи по отношение на икономическите аспекти на трудовите и осигурителните отношения; б) да могат да тълкуват зависимостите на пазара на труда; в) да изграждат и осъществяват съвременни трудови отношения между работодатели и наемни работници; г) да намират ефективни решения за уреждане на икономическите взаимоотношения между работодателите и наемните работници. Съдържанието обхваща теми, свързани със същността, пазара, заплащането на труда, осигурителните системи, качеството на труда, индустриалните отношения и др.

Дисциплината „Икономика на труда“ 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;

- Компетентност за културна осведоменост и изява – група 8. Компетентността за културна осведоменост и изява означава разбиране и уважение към начина, по който идеи и значение се изразяват творчески и се предават в различните култури и посредством редица изкуства и други форми на културата. Тя включва ангажираност за разбиране, развиване и изразяване на собствените идеи и чувство за собственото място или роля в обществото по разнообразни начини и в най-различен контекст.

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, пазар на труда, заплащането на труда, осигурителните системи, качеството на труда, индустриалните отношения и т.н.

Дисциплината представлява добра база за надграждане на знанията и формиране на нови умения по проблематиката на икономиката и управлението на труда.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ
1.	СЪЩНОСТ НА ТРУДА
1.1.	Същност и теоретични концепции за труда
1.2.	Функции на труда
1.3.	Особености на труда
2.	НАСЕЛЕНИЕ И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ
2.1.	Същност на населението

2.2.	Количествена характеристика на възпроизводството на населението
2.3.	Качествена характеристика на възпроизводството на населението
3.	ПАЗАР НА ТРУДА
3.1.	Същност, особености и функции на пазара на труда
3.2.	Видове трудови пазари. Търсене и предлагане на работна сила
3.3.	Елементи и основни потоци на пазара на труда
3.4.	Влияние на пазара на труда върху производството
3.5.	Регулиране на трудовия пазар
4.	ЗАЕТОСТ И БЕЗРАБОТИЦА
4.1.	Същност и видове трудова заетост
4.2.	Същност и видове безработица
4.3.	Измерване и структури на заетостта и безработицата
4.4.	Обслужване на безработните лица
4.5.	Национална политика по заетостта
5.	ЦЕНА НА РАБОТНАТА СИЛА
5.1.	Същност и функции на цената на работната сила
5.2.	Елементи на цената на работната сила
5.3.	Фактори, определящи цената на работната сила
6.	РАБОТНА ЗАПЛАТА
6.1.	Същност на работната заплата
6.2.	Подходи и механизми за определяне на работните заплати
6.3.	Същност, определяне и изменение на минималната работна заплата
6.4.	Определяне на основна и брутна работна заплата
7.	СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ
7.1.	Същност на социалното осигуряване
7.2.	Система за задължително здравно осигуряване
7.3.	Система за задължително обществено осигуряване
7.4.	Доброволно социално осигуряване
8.	РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА
8.1.	Същност на равните възможности на пазара на труда
8.2.	Дискриминация на пазара на труда
9.	ИНВЕСТИЦИИ В ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ
9.1.	Същност на инвестициите в човешки капитал
9.2.	Същност на качеството на труда
9.3.	Фактори, влияещи на качеството на образованието и обучението
10.	ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ
10.1.	Същност на индустриалните отношения
10.2.	Синдикатите като заинтересована страна в индустриалните отношения
10.3.	Организациите на работодателите като заинтересована страна в индустриалните отношения
10.4.	Държавата като заинтересована страна в индустриалните отношения
11.	КОЛЕКТИВНО И ИНДИВИДУАЛНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ
11.1.	Същност и функции на колективното трудово договаряне
11.2.	Подготовка и провеждане на колективните трудови преговори
11.3.	Колективен трудов договор
11.4.	Индивидуални трудови отношения
12.	БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД
12.1.	Същност на безопасните и здравословни условия на труд
12.2.	Международни, национални стандарти и национална политика в областта на безопасността и здравето при работа в България
12.3.	Задължения на работодателите и наемния персонал по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд
12.4.	Показатели за оценяване на условията на труд

13.	ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА. ИНОВАТИВНИ ПОДХОДИ.
13.1.	Дигитализиране на работните процеси и въвеждане на изкуствен интелект
13.2.	Нов характер на труда и нови професии
13.3.	Предимства и недостатъци от дигитализацията на работните места

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

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Изпитен тест	1	20
1.2.	Курсова работа по предварително избрана тема	1	20
1.3.	Работа по казуси (въпроси за становище)	1	10
	Общо за семестриалното оценяване:	3	50
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	58
	Общо за сесийното оценяване:	1	58
	Общо за всички форми на контрол:	4	108

V. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Електронни учебни материали по дисциплината „Организационно поведение и култура“, качени в платформата за дистанционно обучение на ИУ – Варна.
2. Калчев, Р., Ив. Желев, К. Антонова. Икономика на труда. Варна, Изд. ”Наука и икономика”, 2014.
3. Калчев, Р., К. Антонова. Икономика на труда ръководство. Варна, Изд. ”Наука и икономика”, 2015.
4. Антонова, К., Велева, М., Колева, В., Иванова, П. Управление на човешките ресурси, Варна, Изд. „Наука и икономика”, 2020.
5. Мръчков, В. Трудови отношения 2019, ИК „Труд и право“, 2019, 752 с., 1312-9570

ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Колектив, Човешкият капитал. София, НБУ, 2015.
2. Калчев, Р. Развитие на безопасността и здравето при работа в строителството в България. Годишник на ИУ Варна, том 84, Варна: Изд. „Наука и икономика”, 2013, с. 51-88.
3. Kalchev, R. Modern Challenges to the Health and Safety at Work in Bulgaria // Збірник наукових праць „Вісник соціально-економічних досліджень”. Одеса: Одеський національно економічний університет, 2013, р. 6-67.
4. Калчев, Р. Развитие на секторната заетост в България // Известия на ИУ, - Варна: Изд. „Наука и икономика”, 2012, бр. 2, с. 36-48.
5. Антонова, К., П. Иванова, Как да управляваме хората в динамична среда – иновативни подходи и практики, спис. „Човешки ресурси §Технологии“, изд. „Креативно пространство“, 2023.