

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - В А Р Н А
Ф А К У Л Т Е Т „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: „ОЦЕНКА И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ 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: 10 за СС и СНУ, 12 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 Йордан Иванов)

2.
(доц. д-р Десислава Серафимова)

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

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината "Оценка и възнаграждение на човешките ресурси" обогатява знанията и уменията в областта на управлението на човешките ресурси, като им придава изявен практико-приложен акцент. Целта на дисциплината е от една страна да въведе студентите в проблематиката на мениджмънта на трудовото представяне, както по отношение на съвременните теоретични аспекти в тази област, така и по отношение на основните методи и инструменти за реализирането им в бизнес практиката на организациите, а от друга да представи добрите практики и възможностите за възнаграждения на човешките ресурси, основани на ефективността от труда им. Студентите се запознават със:

- Същността, особеностите и основните етапи в оценката на трудовото представяне;
- Различните съвременни системи, методи и инструменти за осъществяването му;
- Представя се взаимовръзката между оценката на трудовото представяне, икономическата метрика за използваемостта на човешките ресурси и възможните системи и политиките по възнагражденията;
- Предоставят се задълбочени знания относно същността на трудовите възнаграждения, начина на формирането им и допълнителните разходи, които организациите правят за човешките ресурси.

След завършване на обучението по дисциплината, студентите ще придобият следните практически умения:

- да дефинират същността, принципите, целите и отделните етапи на оценяването на трудовото представяне;
- да познават и прилагат на практика съвременни системи, методи и инструменти за оценяване на трудовото представяне;
- да анализират използваемостта на човешките ресурси, тяхната ефективност и на тази основа да формулират политика по възнагражденията;
- да определят трудовото възнаграждение и допълнителните разходи на компаниите въз основа на представянето на човешките ресурси, както и възможностите, които системите за заплащане дават за стимулиране и повишаване ефективността им.

Формирането на новите знания и умения у обучаваните се основава на вече придобитите от тях знания и умения в сферата на мениджмънта, икономика на персонала, формиране на човешките ресурси, трудово право и трудови отношения и др.

В хода на обучението се прилагат и развиват следните ключови компетентности, съгласно препоръката на Съвета на Европейския съюз от 22 май 2018 г, а именно:

- Цифрова компетентност – група 4. създаване на презентации, работа с електронни таблици, способност за търсене и намиране на релевантна информация;
- Личностна компетентност, социална компетентност – група 5. Разбиране и управление на взаимодействия и комуникации в различни социално-културни контексти, умения за решаване на реално съществуващи проблеми, осъзнаване на необходимостта от разнообразни комуникационни подходи и инструменти, които са адаптирани към контекста на взаимодействие;
- Предприемаческа компетентност – група 7. Способност за критично мислене, аналитичност, прогнозиране, програмиране и планиране.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
	ТЕМА 1. СЪЩНОСТ И ОСОБЕНОСТИ НА ОЦЕНЯВАНЕТО	3	3	

НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ				
1.1.	Същност на оценяването на трудовото представяне			
1.2.	Цели на оценяването на трудовото представяне			
1.3.	Принципи на оценяването на трудовото представяне			
1.4.	Подход към оценяването на трудовото представяне			
ТЕМА 2. ПРОЦЕСЪТ НА ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ		3	3	
2.1.	Цикъл на оценяването на трудовото представяне			
2.2.	Честота на оценяването на трудовото представяне			
2.3.	Проблеми и грешки при оценяване на трудовото представяне			
2.5.	Етични аспекти на оценяването на трудовото представяне			
ТЕМА 3. ВЪВЕДЕНИЕ В СИСТЕМАТА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ		3	3	
3.1.	Обзор на системите за оценка на трудовото представяне			
3.2.	Критерии за оценка на трудовото представяне			
3.3.	Документация по оценяване на трудовото представяне			
3.4.	Предпоставки за ефективно оценяване на трудовото представяне			
ТЕМА 4. МЕТОДИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ, ОРИЕНТИРНИ КЪМ МИНАЛОТО		3	3	
4.1.	Метод на критичният инцидент			
4.2.	Скала за измерване поведението в организацията			
4.3.	Графична рейтинг скала			
4.4.	Системи за двупосочна оценка			
4.5.	Чек-лист			
ТЕМА 5. МЕТОДИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ, ОРИЕНТИРНИ КЪМ БЪДЕЩЕТО		3	3	
5.1.	360 – градусова обратна връзка			
5.2.	Управление чрез цели			
5.3.	Психологически оценки			
5.4.	Социални мрежи			
ТЕМА 6. ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ИЗМЕРВАНЕ ИЗПОЛЗВАНЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РУСУРСИ		3	3	
6.1.	Същност на икономическите показатели за измерване използването на човешките ресурси.			
6.2.	Показатели за използването на човешките ресурси по време			
6.3.	Показатели за използване на човешките ресурси по обем работа			
6.4.	Относителни показатели за използване на човешките ресурси			
ТЕМА 7. СИСТЕМИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ		3	3	
7.1.	Същност и еволюция на системите за възнаграждение			
7.2.	Видове системи.			
7.3.	Предимства и недостатъци на системите			
7.4.	Добри практики при използването на системи за възнаграждения (примери от Америка, Европа и Азия)			
ТЕМА 8. ПОЛИТИКА ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА		3	3	
8.1.	Обвързаност на документите по възнагражденията			
8.2.	Назначаване и въвеждане в длъжност			
8.3.	Методи за определяне на възнагражденията			

8.4.	Промяна на възнагражденията			
ТЕМА 9. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	3	
9.1.	Същност и елементи на трудовото възнаграждение			
9.2.	Фактори и ограничения при определянето на трудовото възнаграждение			
9.3.	Определяне на основната заплата			
9.4.	Отразяване на условията на труд при определяне на възнаграждението			
9.5.	Определяне на брутните разходи за възнаграждение.			
ТЕМА 10. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ		3	3	
10.1.	Опции и план за придобиване на акции			
10.2.	Придобивки – същност и видове			
10.3.	Емоционални стимули			
10.4.	Социални разходи за човешките ресурси			

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА¹	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Тест	1	30
1.2.	Курсов проект	1	50
1.3.	Практически казус	1	30
Общо за семестриалното оценяване:		3	110
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	55
Общо за сесийното оценяване:		1	55
Общо за всички форми на контрол:		4	165

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Богданова, М., Подбор и оценяване на персонала, УИ „Св.Кл.Охридски“, С., 2013
2. Каменов, Б., Управление на възнагражденията, Сиела, С., 2011
3. Овчарова, С., Управление на човешките ресурси – тезиси, казуси и тестове, ВСУ, 2014

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

4. Владимирова, К., Икономика на труда, Сиела, С., 2009
5. Коцев, Н., Е.Коцев, Управление на човешките ресурси в организацията, АБАГАР, В.Търново, 2008
6. Тодоров, Т., Актуални политики в областта на заетостта и човешките ресурси, УНСС, 2012

¹ 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.