

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ФИНАНСИ“

Приета от ФС (протокол №/ дата): 2/06.03.2020

Приета от КС (протокол №/ дата): 6/24.02.2020

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:

(доц. д-р Христина Благойчева)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”;

ЗА СПЕЦ: „Социална сигурност и застраховане“; ОКС „Бакалавър“

- редовно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 4; СЕМЕСТЪР: 8;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 150 ч.; в т.ч. аудиторна 60 ч.

КРЕДИТИ: 5

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ	ОБЩО (часове)	СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ: т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	90	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Данчо Петров)

2.
(гл.ас. д-р Пламен Джапаров)

Ръководител катедра:
„Финанси“ (проф. д-р Стефан Вачков)

І. АНОТАЦІЯ

Учебната дисциплина „Управление на човешките ресурси“ има за цел да представи на обучаващите се студенти базови теоретични и приложни знания за мениджмънта на човешките ресурси и кадровата политика в сектора на финансовите услуги. Акцентът е поставен върху анализа и дискусията с разбиране по следните ключови въпроси: предизвикателства пред мениджмънта на човешките ресурси в ерата на информационните технологии; професионални изисквания и компетенции на кадрите в сферата на застраховането и осигуряването; длъжностните характеристики като инструмент за ефективна кадрова политика; техники за набиране и подбор на персонал и оценка на тяхната ефективност; адаптация, кадрова логистика и съкращения на персонал; атестация и организиране на системата за материално стимулиране; ръководство на екипи, лидерство, компетенции и делегиране; модели и подходи за повишаване на мотивацията на сътрудниците; стратегически performance management; обучение и квалификация на кадрите.

Очакваните приложни знания и умения, придобити от обучението по “ Управление на човешките ресурси” са свързани с изготвяне на длъжностни характеристики за различни позиции в застрахователните компании и осигурителните фондове; използване на различни техники за калкулиране на потребностите от кадри и установяване на дефицит или излишък от персонал; базови умения за реализиране и/или адаптиране на система за материално и нематериално стимулиране; диагностика на атестационната система и набелязване на мерки за минимизиране субективизма на атестационните оценки; изработване и/или усъвършенстване на мотивационна програма и изготвяне на мотивационни профили на сътрудниците; подбор на подходяща форма за обучение съобразена с целите на обучението и спецификата на технологичната и организационна среда.

ІІ. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
1. СЪВРЕМЕННИТЕ ПРЕДСТАВИ ЗА МЕНИДЖМЪНТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	3	
1.1.	Еволюцията в теорията и практиката на управлението на персонала през XX век			
1.2.	Новите реалности в мениджмънта на човешките ресурси			
2. БАЗИСНИ КОМПОНЕНТИ НА МЕНИДЖМЪНТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ		3	3	
2.1.	Професионални изисквания и компетенции на кадрите			
2.2.	Длъжностните характеристики като елемент на кадровата политика			
3. ПЛАНИРАНЕ НА КАДРИТЕ		3	3	
3.1.	Цели, задачи и основни фази на кадровото планиране			
3.2.	Ефектът на “мъртвия товар”			
3.3.	Калкулиране на потребностите от кадри			

4. ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ		3	3	
4.1.	Критерии, етапи и процедури на подбора			
4.2.	Тестване на професионалната пригодност, интервю и проверка на референции			
5. АДАПТАЦИЯ И КАДРОВА ЛОГИСТИКА		3	3	
5.1.	Адаптацията и аклиматизация на кадрите			
5.2.	Организационните промени			
5.3.	Кадрови трансфери, съкращения и уволнения на кадри			
6. УПРАВЛЕНИЕ НА ЕКИПИ И ЛИДЕРСТВО		4	4	
6.1.	Ръководство на екип – базови умения и изисквания			
6.2.	Специфика на лидерството във финансовата индустрия. Мениджмънт за напреднали: делегиране.			
7. АТЕСТАЦИЯ И МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ		4	4	
7.1.	Цели, етапи и ползи от атестацията			
7.2.	Системи за стимулиране на персонала			
8. МОТИВАЦИЯТА – КЛЮЧЪТ КЪМ УСПЕХА		4	4	
8.1.	Теоретични аспекти на мотивацията на персонала			
8.2.	Техники за повишаване на мотивацията			
9. ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ		3	3	
9.1.	Форми за обучение			
9.2.	Coaching – характеристика, предимства и ограничения			
9.3.	Методи за обучение на персонала и оценка на тяхната ефективност			
Общо:		30	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Контролна работа	1	30
1.2.	Индивидуално задание	1	30
Общо за семестриален контрол:		2	60
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	30
Общо за сесиен контрол:		1	
Общо за всички форми на контрол:		3	90

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

- Петров, Д. Управление на банковия персонал, Наука и икономика, Варна, 2012.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Петров, Д. (2009) “Knowledge Banking” - компетенции, доверие или свобода на избора, Във: Финансови измерения на икономическата свобода, Стено, Варна, 2009, с. 351-392.
2. Lussier, R., J. Hendon (2018) Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development, 3-rd ed., SAGE Publications, Inc.
3. Noe, R. et all. (2019) Fundamentals of Human Resource Management, 8th Edition, McGraw-Hill Education
4. Petrov, D. (2009) Knowledge Banking: Challenges, Benefits, and Key Drivers, Travaux scientifiques du Reseau PGV, Les defis du developpement durable: politiques industrielles et commerciales dans l'Union Europeenne, Monographie sous la redaction de Claude Martin et Jaroslav Kita, Faculte de Commerce de l'Universite Economique de Bratislava, Bratislava, 2009, pp. 705-716.
5. Valentine, S. et all. (2019) Human Resource Management, 16th Edition, Cengage Learning.