

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА

ФАКУЛТЕТ „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: „УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ЛИДЕРСТВО“

ЗА СПЕЦ: „Бизнес администрация (с преподаване на английски език)“; ОКС „магистър“ – редовно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5; СЕМЕСТЪР: 10

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 Петя Данкова)

2.
(гл. ас. д-р Петър Петров)

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

I. АНОТАЦИЯ

Тази дисциплина ви предоставя знанията и уменията да се ориентирате в динамичния свят на управлението на човешките ресурси (УЧР) и да развиете ефективни лидерски подходи. Ще се задълбочим в най-новите тенденции и най-добри практики, които дават възможност на организациите да изградят високоефективна, ангажирана и устойчива работна сила. Чрез интерактивни лекции, казуси, дискусии и симулации ще придобиете цялостно разбиране за това как стратегиите за УЧР работят в тандем с лидерството за култивиране на процъфтяваща работна среда и постигане на организационен успех.

Цели на обучението:

- *Процъфтявайте в развиващия се дигитален УЧР пейзаж.*
- *Управлявайте ефективно таланта чрез стратегически практики и решения, базирани на данни.*
- *Култивирайте положителна, приобщаваща и високоефективна работна среда.*
- *Водете със съвременни лидерски теории и насърчавайте растежа на служителите чрез ефективно управление на представянето.*
- *Подкрепете инициативите за разнообразие и включване в работното място и използвайте HR технологиите за незабравимо изживяване на служителите.*
- *Разпознавайте правните и етичните съображения в УЧР.*

Основни компетентности, които развива дисциплината:

- *(5) личностна компетентност;*
- *(6) гражданска компетентност;*
- *(7) предприемаческа компетентност.*

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема 1. РАЗВИВАЩИЯТ СЕ ПЕЙЗАЖ НА УЧР		3	3	
1.1.	Бъдещето на работата: автоматизация, AI и икономика на временната заетост			
1.2.	Стратегическо управление на таланти: изграждане на конкурентно предимство			
1.3.	HR, управляван от данни: анализи и показатели за вземане на решения			
Тема 2. ПРИВЛИЧАНЕ НА И ОРИЕНТАЦИЯ НА ТАЛАНТИТЕ		3	3	
2.1.	Работодателска марка: привличане на най-добри таланти в конкурентен пазар			
2.2.	Науката за набирането на персонал: набиране, скрининг и техники за подбор			
2.3.	Изграждане на положително преживяване при наемане на нови служители			
Тема 3. УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДСТАВЯНЕТО И РАЗВИТИЕ		3	3	
3.1.	Системи за управление на представянето: поставяне на цели, предоставяне на обратна връзка и прегледи на изпълнението			
3.2.	Гъвкаво управление на представянето: непрекъснатата обратна връзка и разговори за развитие			
3.3.	Коучинг и наставничество за растеж на служителите			

3.4.	Стратегии за обучение и развитие: повишаване на квалификацията и преквалификация за бъдещата работна сила			
Тема 4. ЛИДЕРСТВО И АНГАЖИРАНост НА СЛУЖИТЕЛИТЕ		3	3	
4.1.	Съвременни теории за лидерство: трансформационно, слугинско и автентично лидерство			
4.2.	Насърчаване на ангажираността на служителите: програми за мотивация, признание и благополучие			
4.3.	Изграждане на високоефективни екипи: сътрудничество, комуникация и разрешаване на конфликти			
Тема 5. ЛИДЕРСТВО С ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ (EQ)		3	3	
5.1.	Себепознаване, самоконтрол, себемотивация, емпатия и управление на взаимоотношенията			
5.2.	Влияние върху ефективната комуникация, вземане на решения и разрешаване на конфликти			
5.3.	Инструменти и стратегии за самооценка			
5.4.	Изграждане на емоционална интелигентност чрез практики за осъзнатост и механизми за обратна връзка			
Тема 6. РАЗНООБРАЗИЕ, СПРАВЕДЛИВОСТ И ВКЛЮЧВАНЕ (DE&I)		3	3	
6.1.	Създаване на разнообразна и приобщаваща култура на работното място			
6.2.	Несъзнателно пристрастие и неговото въздействие върху управлението на таланти			
6.3.	Стратегии за насърчаване на равни възможности и принадлежност			
Тема 7. ПСИХОЛОГИЧЕСКОТО КОНСУЛТИРАНЕ КАТО HR РЕСУРС		3	3	
7.1.	Разбиране на ролята на ЕАР (програми за подпомагане на служителите) в предоставянето на поверителна подкрепа за психично здраве			
7.2.	Насърчаване на информираността и използването на консултантски услуги			
7.3.	Дестигматизиране на психичното здраве на работното място			
Тема 8. РЕВОЛЮЦИЯТА В ПЛАТФОРМИТЕ ЗА ПРЕЖИВЯВАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ (EX)		3	3	
8.1.	Холистичен подход към управлението на жизнения цикъл на служителите: от назначаването до пенсионирането			
8.2.	Елементи на EX платформите: програми за ориентация, инструменти за комуникация, системи за признание и възнаграждение, ресурси за благополучие			
8.3.	Предимства на единна EX платформа: подобрена ангажираност на служителите, повишена производителност, намалено текучество			
Тема 9. HR ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ (HRIS) И ОБЛАЧНИ РЕШЕНИЯ		3	3	
9.1.	Анализ на хората: използване на данни за информиране на решения и стратегии на HR			
9.2.	Основни HR функции: заплати, администриране на придобивки, проследяване на работното време и присъствието			
9.3.	Модули за управление на таланти: системи за проследяване на кандидати (ATS), системи за управление на представянето (PMS), системи за управление на обучението (LMS)			
9.4.	Възходът на HR облака и софтуера като услуга (SaaS)			
9.5.	Изкуствен интелект (AI) в HR: чатботове за набиране и адаптиране, оценки на уменията, базирани на AI			

Тема 10. ПРАВНИ И ЕТИЧНИ СЪОБРАЖЕНИЯ В УЧР		3	3	
10.1.	Актуализации на трудовото законодателство: съответствие и управление на риска			
10.2.	Етично вземане на решения в HR практиките			
10.3.	Управление на отдалечена работна сила: политики и най-добри практики			
Общо:		30	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Курсов проект (по зададена тема)	1	40
1.2.	Практически проблеми	2	30
1.3.	Казуси	3	30
Общо за семестриалното оценяване:		6	100
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Писмен изпит (тест и ситуативна задача)	1	80
Общо за сесийното оценяване:		1	80
Общо за всички форми на контрол:		7	180

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. New York: Kogan Page.
2. Lussier, R. N. and Hendon, J. R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. 4th ed. SAGE Publishing.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Bratton, J., et. al. (2017). *Human Resource Management*. London: Palgrave Macmillan. ЛП.
2. Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2019). *The Oxford handbook of talent management*. Oxford: Oxford University Press.
3. Edwards, T., Rees, C. (2017). *International human resource management: Globalization, national systems and multinational companies*. Harlow: Pearson.
4. Kavanagh, M., M. Thite, R. Johnson. (2015). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. SAGE Publications.
5. Kinley, N., Ben-Hur, S. (2013). *Talent Intelligence : What You Need to Know to Identify and Measure Talent*. Jossey-Bass.
6. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2014). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
7. Petrov, P. (2021). *Work Values and their Role in Human Resource Management*. Sofia : Eudaimonia Production.
8. Reiche, B.S., Stahl, G., Mendenhall, M., Oddou, G. (eds). (2017). *Readings and cases in International Human Resource Management*. 6th ed. Routledge.
9. Tarique, I. (2021). *Contemporary talent management : A Research Companion*. Routledge.