

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - В А Р Н А
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

Приета от ФС (протокол №/ дата):

УТВЪРЖДАВАМ:

Приета от КС (протокол №/ дата):

Декан:

(проф. д-р Стоян Маринов)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: **“ФОРМИРАНЕ И МОТИВАЦИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ”;**

ЗА СПЕЦ: **„Мениджмънт на човешките ресурси“; ОКС „магистър“;**

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: **5 СС/СНУ, 6 ДНДО;**

СЕМЕСТЪР: **9 СС/СНУ, 11 ДНДО;**

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 Стоянка Георгиева)

2.
(гл.ас. д-р Велина Колева)

Ръководител катедра:
„Управление и администрация“ (доц. д-р Добрин Добрев)

I. АНОТАЦИЯ

“Формиране и мотивация на човешките ресурси” е дисциплина, чиято цел е да направи знанията, свързани с управление на процесите по формиране и мотивация на хората в организацията. Разширяват се познанията за съвременните аспекти в анализа и проектирането на длъжностите, същността и предпоставките за ефективен набор и подбор, обучението и развитието на човешките ресурси в организацията. Коментират се задълбочено и психологическите особености при управлението на хората, свързани със създаването на ефективни мотивационни механизми и цялостни системи за мотивация, ангажираност и удовлетвореност. Изграждат се знания и практически умения за извършването на всички тези дейности в контекста на цялостното управление на човешките ресурси в организацията.

В семинарните занятия се формират нови управленски умения в студентите чрез решаването на казуси и изготвянето на курсови проекти, отразяващи приложението на получените знания в дисциплината. В тях те разширяват своите познания за добрите практики в областта на формирането и мотивацията на човешките ресурси, в условията на глобализация и дигитализация.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
ТЕМА 1. АНАЛИЗ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ				
1.1.	Анализ на длъжностите – съдържателни аспекти. Етапи, подходи и методи за анализ на длъжностите.	3	2	
1.2.	Методика за анализ на длъжностите.			
1.3.	Проблеми при организация и провеждане на анализ на длъжностите.			
ТЕМА 2. ПРОЕКТИРАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ		3	2	
2.1.	Проектиране на длъжностите – съдържателни аспекти и основни принципи. Етапи, подходи и методи за проектиране на длъжностите.			
2.2.	Съвременни подходи и методи за проектиране на труда.			
2.3.	Методика за проектиране на длъжностите.			
ТЕМА 3. ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ЕФЕКТИВЕН НАБОР И ПОДБОР		3	2	
3.1.	Длъжностна характеристика и персонална спецификация – правила и специфики при изготвянето им. Професиограма.			
3.2.	Длъжностно и щатно разписание – същност и особености. План за човешки ресурси.			
3.3.	Дефиниране кадровата политика на организацията.			
3.4.	Планиране, организиране и дигитализация на дейностите по набор и подбор.			
ТЕМА 4. КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПОДХОД И ИЗГРАЖДАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКА МАРКА КАТО ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ЕФЕКТИВЕН НАБОР И ПОДБОР		3	2	
4.1.	Що е компетентност? Компетентностен профил и компетентностен модел.			
4.2.	Национална мрежа за оценка на компетентностите.			
4.3.	Същност и необходимост от изграждане на работодателска марка.			

4.4.	Спорни практики и често допускани грешки в управлението на работодателската марка.			
4.5.	Социалните мрежи за изграждане и утвърждаване на работодателската марка.			
ТЕМА 5. НАБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ		3	2	
5.1.	Същност, цели и етапи на набора. Видове набор - вътрешнофирмен, външнофирмен, смесен.			
5.2.	Тенденции при външнофирменото набиране. Пазар на труда и съвременни източници за набор на служители.			
5.3.	Алтернативни начини за привличане на млади хора. Генерационни различия – предизвикателствата на милинеалите.			
5.2.	Изграждане на дългосрочна стратегия при набор на човешки ресурси.			
ТЕМА 6. ПОДБОР НА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ		3	2	
6.1.	Същност, цели и етапи на подбора. Основни инструменти за подбор – интервю, тест, център за оценка.			
6.2.	Методи за подбор в страни от ЕС. Подбор на мениджъри.			
ТЕМА 7. ИНТЕРВЮ И ТЕСТОВЕ КАТО ОСНОВНИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПОДБОР		3	2	
7.1.	Предварителен подбор по документи – CV, мотивационно писмо, формуляр за кандидатстване, препоръки, портфолио. Изграждане на кариерен бранд.			
7.2.	Интервю - структура и закономерности, видове интервюта - ситуационно, проективно, метод „три плюса/три минуса“, видеоинтервю, интервю-пъзел, интервю-обяд, стрес интервю, интервю при напускане и др.			
7.3.	Тестовите като инструмент за подбор – същност и особености, подготовка за тестване. Видове тестове.			
ТЕМА 8. ПОДГОТОВКА ЗА ОБУЧЕНИЕ		3	2	
8.1.	Анализ на организационните нужди от обучение - техники за изследване, анализ и диагноза; етапи.			
8.2.	Определяне на цели на обучението, контрол и оценка на процеса на обучение.			
ТЕМА 9. ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ		3	2	
9.1.	Видове техники за обучение. Избор на техники за обучение.			
9.2.	Създаване на критерии за оценка ефективността на обучението, мониторинг на резултатите.			
ТЕМА 10. СТРАТЕГИИ ЗА ОБУЧЕНИЕ		3	2	
10.1.	Администриране на обучението на организационно ниво, национална/държавна политика за обучение.			
10.2.	Интегриран подход за обучение и развитие на служителите.			
ТЕМА 11. РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ		3	2	
11.1.	Развитие и управление на кариерата на организационно ниво.			
11.2.	Развитие и управление на кариерата на индивидуално ниво.			
ТЕМА 12. УПРАВЛЕНСКА СЪЩНОСТ НА МОТИВАЦИЯТА		3	2	
12.1.	Природа и съдържание на мотивацията.			
12.2.	Мотивационна структура на личността.			
ТЕМА 13. СЪВРЕМЕННИ ТЕОРИИ ЗА МОТИВАЦИЯТА		3	2	
13.1.	Същност и особености на някои съвременни теории за мотивация. Геймификация и теория на „щастieto“ на Радж Рагунатан.			
13.2.	Предимства и недостатъци на съвременните теории за мотивация.			
ТЕМА 14. МОТИВАЦИЯ, УДОВЛЕТВОРЕНОСТ И		3	2	

АНГАЖИРАНост				
14.1.	Съдържателни аспекти на мотивацията, удовлетвореността и ангажираността.			
14.2.	Взаимовръзка и разграничаване (диференциация) на понятията.			
ТЕМА 15. ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМИ ЗА МОТИВАЦИЯ		3	2	
15.1.	Анализ на мотивационното равнище в организацията.			
15.2.	Мотивационен профил и изграждане на система за мотивация			
Общо:		45	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Курсов проект	2	80
1.2.	Казуси	2	30
1.3.	Работа върху препоръчителна литература	1	15
1.4.		5	125
Общо за семестриален контрол:			
2.	Сесиен (краен) контрол	1	40
2.1.	Изпит (тест)	1	40
Общо за сесиен контрол:			
Общо за всички форми на контрол:		6	165

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

- Илиева, С. Ценности и трудова мотивация. УИ „Св. Климент Охридски“, С, 2009
- Лоурънс, П., Нория, Н. Мотивирани – как човешката природа оформя решенията ни. „Класика и стил“, С., 2002
- Панайотов, Д. Организационно поведение. Новите парадигми на човешкото развитие. НБУ, С., 2013
- Пинк, Д. Мотивацията. Изненадващата истина за това, което ни движи напред. Изток – Запад, С., 2012
- Шопов Д., Атанасова, М. и др. Управление на човешките ресурси – 2 част. Тракия-М, С., 2003
- Шопов Д., Евгениев, Г., Каменов, Д., Атанасова, М., Близнаков, Й. Как да управляваме човешките ресурси в предприятието, ИК Труд и право, С., 2013
- Harvard Business Essentials. Наемане и задържане на най-добрите хора. Класика и стил, С., 2005.
- Chernis, K., D. Goleman. The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations. Jossey-Bass, 2001
- Kumar, S. E., et all. Communication Skills and Soft Skills: An Integrated Approach. Pearson, 2010

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Апостолов, А., В. Колева и др. Ценностни ориентации на студентите от Икономически университет – Варна. Сборник с изследвания по проект НП – 128. ИУ – Варна: Наука и икономика, 2016
2. Иванова, С. Изкуството за подбор на персонал. Асеновци, 2008
3. Колева, В. Изследване на мотивационните нагласи на специалистите в софтуерните компании // Човешкият фактор в управлението : Юбил. науч.-практ. конф. : Сб. докл. – Свищов : Акад. изд. Ценов, 2012, с. 333 - 337
4. Колева, В., Иванов, С. Канали за набор на компютърни специалисти в малки и средни софтуерни фирми. Устойчиво развитие на човешките ресурси в съвременната икономическа реалност: Сборник с доклади от национална кръгла маса, Варна: Наука и икономика, 2019, с. 202-215
5. Миланова, А. и др. Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социантропологична и мотивационна детерминираност. София : Акад. изд. М. Дринов, 2013
6. Паунов, М. Мотивация. УИ „Стопанство“, С., 2001
7. Пейчева, М. Управление на човешките ресурси. София : Тракия-М, 2012
7. Фърнам, Е. Индивидуалните различия на работното място. Изток-Запад, 2012
8. Daniel, R., M. Pettingell. The AMA Guide to Management Development. AMACOM, 2008.
9. Koleva, V. NON-MATERIAL INCENTIVES MOTIVATING THE BEHAVIOR OF BULGARIAN IT SPECIALISTS. Association 1901 "SEPIKE". [Online] Ausgabe 12. p. 90-93, 2016. Available from: <http://www.sepikcloud.com/> [Accessed 31.03.2016]
10. Koleva, V., Ivanov, S. Social media and the recruitment of IT professionals in Bulgarian IT companies. Conferences of the department Informatics, Publishing house Science and Economics Varna, issue 1, p. 209-224, 2019, <https://ideas.repec.org/a/vrn/katinf/y2019i1p209-224.html>
11. Locke, E. Construct validity vs. concept validity // Human Resource Management Review, 22, (2), 146-148, 2012
12. Lunenburg, Fred C. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. // International Journal of Management, Business and Administration, Volume 15, Number 1, 2011
13. Olsson, M., et all. New Developments in the Psychology of Motivation. Nova Science Publishers Inc., 2008
14. Ryan, R. M., Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist, 55 (1), 2000
15. Schultz, Duane P., Sydney Ellen Schultz. Psychology and work today: an introduction to industrial and organizational psychology (10th ed. ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 2010