

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА**  
**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: „МЕНИДЖМЪНТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В МЕЖДУНАРОДНИЯ БИЗНЕС“;**

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

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

**СЕМЕСТЪР: 10 СС/СНУ, 12 ДНДО;**

**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 Николета Михалева)
2. ....  
(гл. ас. д-р Силвия Димитрова)
3. ....  
(гл. ас. д-р Петър Петров)

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

## I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Мениджмънт на човешките ресурси в международния бизнес“ е предназначена за студенти от магистърската програма по МЧР. Целта на дисциплината е да представи съдържателните характеристики на културните различия и управлението на таланти в условията на международен бизнес. Акцентира се на международните назначения, тяхното ключово значение, потенциала на талантите в глобалната бизнес среда и предизвикателствата и тенденциите в международния мениджмънт на човешките ресурси.

Дисциплината допълва знанията, получени по управление на човешките ресурси, международен мениджмънт, стратегическо управление и социална отговорност на бизнеса. Тя формира умения за работа и адаптация в мултикултурен екип и за идентифициране, привличане и задържане на таланти. Обучението по мениджмънт на човешките ресурси в международния бизнес разширява компетенции за изграждане на работодателска марка и надгражда знанията и уменията за трансформиране в глобални лидери.

Дисциплината отваря нови хоризонти по отношение на актуалните тенденции в международния мениджмънт на човешките ресурси: професионалното „номадство“, кризата с талантите и прехода към „гъвкав“ МЧР.

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
<b>ТЕМА 1. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МЕЖДУНАРОДНИЯ МЕНИДЖМЪНТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		2	1	
1.1.	МЧР и МЧР в международния бизнес			
1.2.	Глобализация и локализация. „Лов за ресурси“			
1.3.	Мултинационални компании. Мултикултурни екипи			
1.4.	Ролята на жените			
1.5.	Ролята на синдикатите			
<b>ТЕМА 2. КУЛТУРА</b>		4	5	
2.1.	Елементи на културата. Културни различия			
2.2.	Модел на Хофстеде			
2.3.	Модел на Тромпенаарс			
2.4.	Проект GLOBE. Хол. Шварц			
<b>ТЕМА 3. ВЛИЯНИЕ НА КУЛТУРАТА ВЪРХУ МЕНИДЖМЪНТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ</b>		3	3	
3.1.	Процес на вземане на решения			
3.2.	Комуникационен процес и преговори			
3.3.	Мотивиране			
3.4.	Етика далеч от дома			
3.5.	Стратегия и организационна структура.			
3.6.	Културна интелигентност			
<b>ТЕМА 4. УПРАВЛЕНИЕ НА МЕЖДУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ НА ПЕРСОНАЛА</b>		6	6	
4.1.	Рекрутинг. Експатриати			
4.2.	Подготовка и приспособяване			
4.3.	Възнаграждение и представяне			
4.4.	Репатриране			
<b>ТЕМА 5. ПРОЦЕСЪТ НА МЕЖДУНАРОДНИЯ МЕНИДЖМЪНТ</b>		3	3	

<b>НА ТАЛАНТИ</b>				
5.1.	Идентифициране на талантите			
5.2.	Привличане на талантите			
5.3.	Развитие на талантите			
5.4.	Задържане на талантите			
<b>ТЕМА 6. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И ОЦЕНКА НА ТАЛАНТИ В ГЛОБАЛНА СРЕДА</b>		2	2	
6.1.	Модели за идентифициране на таланти			
6.2.	Техники за прилагане на моделите			
6.3.	Стандартни измерители на таланта			
6.4.	Прогнозиране на успеха			
6.5.	Процеси за събиране на информация			
6.6.	Анализ на резултатите			
<b>ТЕМА 7. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В ГЛОБАЛНА СРЕДА</b>		3	3	
7.1.	Разработване на програми за обучение			
7.2.	Разработване на кариерни планове			
7.3.	Интегриране със системата за възнаграждение			
7.4.	Други подходи за развитие на таланта			
7.5.	Оценка на ефективността от приложените техники			
<b>ТЕМА 8. ГЛОБАЛНИ ЛИДЕРИ</b>		2	2	
8.1.	Въведение в лидерството			
8.2.	Ориентация към лидера			
8.3.	Ориентация към взаимоотношенията			
8.4.	Ролята на последователите			
8.5.	Ситуационен подход			
8.6.	Културни детерминанти на лидерството			
8.7.	Развитие на глобалните лидери			
<b>ТЕМА 9. УПРАВЛЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКАТА МАРКА В МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ</b>		3	3	
9.1.	Същност на работодателската марка			
9.2.	Елементи на работодателската марка			
9.3.	Изграждане на работодателска марка			
<b>ТЕМА 10. СЪВРЕМЕННИ ТЕНДЕНЦИИ В МЕЖДУНАРОДНИЯ МЕНИДЖМЪНТ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ</b>		2	2	
10.1.	Професионално „номадство“			
10.2.	Недостиг на таланти			
10.3.	Преход към „гъвкав“ МЧР			
		<b>Общо:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

### **III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:**

<b>№. по ред</b>	<b>ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА</b>	<b>Брой</b>	<b>ИАЗ ч.</b>
<b>1.</b>	<b>Семестриален (текущ) контрол</b>		
1.1.	Курсов проект	<b>1</b>	<b>60</b>
1.2.	Казуси	<b>4</b>	<b>20</b>
1.3.	Дискусии	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Общо за семестриален контрол:</b>		<b>9</b>	<b>100</b>
<b>2.</b>	<b>Сесиен (краен) контрол</b>		
2.1.	Изпит (ситуативна задача)	<b>1</b>	<b>80</b>
<b>Общо за сесиен контрол:</b>		<b>1</b>	<b>80</b>
<b>Общо за всички форми на контрол:</b>		<b>10</b>	<b>180</b>

### **IV. ЛИТЕРАТУРА**

#### **ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:**

1. Хофстеде, Х. (2001). *Култури и организации. Софтуер на ума*. София: Класика и стил.
2. Тромпенаарс, Ф., Хампдън-Търнър, Ч. (2004). *Да се носиш по вълните на културата: разбиране на културното разнообразие в бизнеса*. София: Издателство "Класика и Стил".
3. Dickmann, M., Brewster, Ch., Sparrow, P. (2016). *International Human Resource Management. Contemporary HR issues in Europe*. 3rd ed. Routledge.
4. Hutchings, K., De Cieri, H. (eds). (2016). *International Human Resource Management - from cross-cultural management to managing a diverse workforce*. Routledge.
5. Reiche, B.S., Stahl, G., Mendenhall, M., Oddou, G. (eds). (2017). *Readings and cases in International Human Resource Management*. 6th ed. Routledge.

#### **ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:**

1. Захариев, Е. (2013). Управление на човешкия фактор в глобалната организация. Уни-калност и принос. *ИКОНОМИКА И МЕНИДЖМЪНТ*, 2, 7-13.
2. Петров, П. (2012). Предимства и недостатъци от използването на експатриати в между-народния бизнес, // *Тенденции и предизвикателства в развитието на икономиката* : Сб. докл. от междунар. науч. конф. : Т. 4. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2012, с. 260 - 266.
3. Петров, П. (2013). Приложение на метриците за оценка на межкултурните различия, // *Науч. конф. на младите науч. работници* : 2013 : Сб. докл. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, с. 350 - 357.
4. Deresky, H. (2017). *International management*. 9th ed., Pearson.
5. Hanson, D., Ward, C., & Chin, P. (2012). Leading virtual teams across national and cultural boundaries. *International Leadership Journal*, 13, 3-16.
6. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations; Software of the mind* (3rd edition). New York: McGraw Hill.
7. Schein, E. and Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership*. Hoboken: John Wiley & Sons.
8. Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137-182.