

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „АГРАРНА ИКОНОМИКА“

Приета от ФС (протокол №11/ 25.04.2024)

УТВЪРЖДАВАМ:

Приета от КС (протокол №7/11.04.2024)

Декан:

(доц. д-р Денка Златева)

УЧЕБНА ПРОГРАМА

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „HR КОНСУЛТИРАНЕ И ПРОМЯНА“

ЗА СПЕЦ: Бизнес консултиране; ОКС „магистър“ – дистанционно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5 за СНУ, 6 за ДНДО и СПН

СЕМЕСТЪР: 10 за СНУ, 12 за ДНДО и СПН

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 180 ч.; в т.ч. аудиторна 12 ч.

КРЕДИТИ: 6

РАБОТЕН ЕЗИК: Изберете език: български

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	12
в т.ч.:	
● ЛЕКЦИИ	6
● УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	6
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	168

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Тания Георгиева)

2.
(гл. ас. д-р Павлина Иванова)

Ръководител катедра:
„Аграрна икономика“ (проф. д-р Теодорина Турлакова)

I. АНОТАЦИЯ

Промените в глобалната икономика, дигитализацията и демографията на работната сила трайно променят начина на функциониране на отделите за човешки ресурси в една организация. Днес специалистите по управление на хора трябва да се концентрират все повече върху задържане на талантите и запазването им за организацията, изграждането на работодателска марка и ангажираността на служителите. Консултирането в сферата на човешките ресурси подпомага работодателите като предоставя услуги от най-висок клас, както за компаниите-работодатели, така и за индивидуални клиенти, търсещи реализация на пазара на труда, оптимизирайки време и усилия за двете страни.

Целта на дисциплината „HR консултиране и промяна“ е да запознае студентите от специалност „Бизнес консултиране“ със съвременните аспекти на управлението на хората и промяната.

Обучението е насочено към придобиване на знания и умения в областта на стратегиите за управление на хора, управлението на талантите, кариерното развитие, управлението на конфликтите, изграждането на работодателска марка, ангажираността на служителите, създаването на ефективни екипи. Студентите се запознават и с теоретичните и практически аспекти на процеса на управление на промени в организациите. Формират се умения за анализ на конкретни ситуации и използване на разнообразни методи за оценка, разработване, преразглеждане и прилагане на политики и процедури и др.

Учебната програма по дисциплината предлага добра комбинация от теории и практики в областта на HR консултирането и управлението на промяната, за да отговори на нарастващото търсене на компетентни HR консултанти. Дава и възможност за разширяване на знанията и уменията, необходими за формирането на консултант като стратегически партньор и лидер с развита силна връзка с клиентите си.

Дисциплината „HR консултиране и промяна“ допринася за развитие на познания за специфичните начини, по които се управляват хората и екипите, както и на способности за работа в конструктивен диалог с други лица в сложни ситуации, като по този начин развива личностна и гражданска компетентност. Изучаването ѝ е от полза за формиране на предприемаческа компетентност като развива способностите за прилагане на подходящи управленски практики в процеса на управление на хората и промяната в зависимост от спецификата на средата и благоприятните възможности, които тя предоставя.

Дисциплината предполага придобиването по-широкопрофилна подготовка с хибриден характер, базирана на придобитите знания и умения в областта на организацията на бизнес консултантската дейност, управлението на човешките ресурси, организационното поведение, управление на качеството и др., което позволява по-висока степен на интердисциплинарност.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

№. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ
	Тема 1: Същност и роля на HR консултирането.
1.1.	Цел, предмет и обект на HR консултирането.

1.2.	Обхват и специфика на HR консултирането.
1.3.	Компетенции и умения на HR консултанта.
Тема 2: Организационна диагностика и консултиране.	
2.1.	Диагностициране и проучване на организационното развитие от гледна точка на човешките ресурси
2.2.	HR и консултантски практики и стратегии.
2.3.	Разработване на стратегически опции и практически приложими препоръки за клиента.
2.4.	Роля на консултанта при управление на промяната.
Тема 3: Управление на талантите	
3.1.	Набиране и подбор на високоефективни хора.
3.2.	Развиване на уменията на хората в организацията.
3.3.	Повишаване на ангажираността и удовлетвореността на работното място.
3.4.	Управление на задържането на талантите.
Тема 4: Консултиране в областта на трудовите отношения.	
4.1.	Одит и оценка на съществуващите практики.
4.2.	Разработване на вътрешни нормативни актове и документи, съответстващи на трудовото законодателство.
4.3.	Организационно и индивидуално консултиране по трудово-правни въпроси.
Тема 5: Обучение и развитие.	
5.1.	Анализ на необходимостта от обучение.
5.2.	Разработване на програми за обучение и образователни инструменти, отговарящи на спецификите на организацията.
5.3.	Оценка на професионалната удовлетвореност и мотивите за развитие.
5.4.	Кариерно консултиране в рамките на компанията.
5.5.	Програми за личностно израстване.
Тема 6: Трудово представяне и възнаграждения.	
6.1.	Оценка на трудовото представяне.
6.2.	Договаряне на работни заплати.
6.3.	Разработване на система за възнаграждения, компенсации и обезщетения.
6.4.	Дизайн на мотивационни програми.
Тема 7: Изграждане на работодателска марка.	
7.1.	Анализ на репутацията на работодателя.
7.2.	Дефиниране на конкурентните предимства на работодателя.
7.3.	Позициониране на организацията като работодател.
Тема 8: Лидерство и работа в екип.	
8.1.	Лидерски стилове.
8.2.	Създаване на ефективни екипи.
Тема 9: Управление на конфликтите.	
9.1.	Диагностика на конфликтите в организацията.
9.2.	Консултиране и съгласуване на интересите при колективни трудови спорове.
9.3.	Оценка, анализ и управление на междуличностните отношения в организациите.
9.4.	Функционален и дисфункционален конфликт при управлението на промени.
9.5.	Стратегии и стилове за управление на конфликти
Тема 10: Същност на промяната и на управлението на промени в организациите	
10.1.	Основни теории за организационната промяна
10.2.	Управлението на промени като специфичен управленски процес
10.3.	Същност и подходи за управление на индивидуалната промяна в организациите
10.4.	Същност и подходи за управление на организационната промяна
10.5.	Класификация на организационните промени
10.6.	Значение на процеса на управление на промени за организациите

Тема 11: Модели на организационна промяна	
11.1.	Класически модели на организационна промяна
11.2.	Модели на непрекъсната организационна промяна
Тема 12: Стратегии за управление на промяната	
12.1.	Класификация на стратегиите за управление на промяната
12.2.	Стратегии според типа на промяната
12.3.	Стратегии според типологията на служителите, нагласите и поведението в процеса на преход
Тема 13: Оценка на ситуацията, проектиране и изпълнение на промяната	
13.1.	Идентифициране на симптомите и диагностика на проблема
13.2.	Планиране на промяната
13.3.	Организация и контрол на изпълнението на промяната
Тема 14: Мотивираща комуникация в процеса на промяна	
14.1.	Комуникацията в комплекса от средства за мотивиране на служителите да участват в промяната
14.2.	Ефективна комуникация при преход
Тема 15: Управление на съпротивата срещу промяната	
15.1.	Същност и видове съпротива и причини за съпротивата
15.2.	Превенция, проективно и противодействащо управление на съпротивата

III. МЕТОДИ НА ПОДГОТОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ¹

Методите на подготовка и провеждане на обучението по дисциплината „HR консултиране и промяна“ включват използването на различните учебни ресурси и дейности, чрез които се осъществява учебният процес в дистанционната форма на обучение:

- учебни ресурси – електронни учебни материали, мултимедийни презентации, файлове, интернет страници, хипервръзки (URL-модул);
- учебни дейности – провеждане на електронно базирани учебни занятия чрез използването на софтуер за видеоконферентна връзка по предварително обявено разписание, както и синхронна и асинхронна комуникация с преподавателите, полагане на тестове, подготовка на курсови работи, проекти, изпълнение на задания, обсъждане на теми във форуми и други.

IV. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА ²	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Тест	1	25

¹ Методите за подготовка и провеждане на обучение се представят в съответствие с утвърдената Инструкция за разработване на учебна програма за дисциплина в дистанционна форма на обучение на Икономически университет – Варна.

² 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.

1.2.	Казус	1	35
1.3.	Задание по практически проблем	1	40

Общо за семестриалното оценяване:		3	100
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	68
Общо за сесийното оценяване:		1	68
Общо за всички форми на контрол:		4	168

V. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Електронни учебни материали по дисциплината „HR консултиране и промяна“, качени в платформата за електронно и дистанционно обучение на ИУ – Варна.

ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонова, К., Иванова, П. Как да управляваме хората в динамична среда – иновативни подходи и практики. Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies, Варна: Сдружение Креативно пространство, 2023, 1, 25-44
2. Антонова, К., Иванова, П. Медиацията на работното място: възможности и ефекти. Медиацията в различните обществени сфери = The Mediation in the Different Public Spheres: Сборник с доклади от национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, 2023, 111-122.
3. Джонев, С., П. Димитров, Организационно консултиране, мениджмънт и управление на човешки ресурси. София: Изд. Ен Джи Би консултинг, 2014.
4. Котър, Д. и др. Сърцето на промяната. Издателство "Класика и стил" ООД, 2003
5. Найденова, В. Обучение и ангажираност на служителите, Изток – запад, 2022
6. Harvard Business Essentials. Управление на промяната и прехода. Издателство "Класика и стил" ООД, 2005
7. Harvard Business Review за управление на таланта, Издателство „Класика и стил“, 2009
8. Jeff Hiatt, Timothy J. Creasey, Change management: the people side of change, Prosci, 2003
9. Robert A. Paton, Rob Paton, James McCalman, Change Management: A Guide to Effective Implementation. SAGE Publications Ltd, 2008
10. Sarah Hamilton-Gill Leap into HR Consulting: How to move successfully from Corporate to HR Consulting, 2020
11. Esther Cameron, Mike Green, Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change, Kogan Page Publishers, 2009
12. Stella Louise Cowan, Change Management. American Society for Training and Development, 2006
13. Mike Green, Change management master class: a step by step guide to successful change management, Kogan Page Publishers, 2007