



КОЛЕЖ ПО ТУРИЗЪМ - БЛАГОЕВГРАД

КАТЕДРА „БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ“

УТВЪРЖДАВАМ,

РЕКТОР:

/ПРОФ. Д-Р ВАСИЛ ЖЕНЕВ/



УЧЕБНА ПРОГРАМА

По дисциплината	ПОДБОР И УПРАВЛЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА
Включена като:	ИЗБИРАЕМА УЧЕБНА ДИСЦИПЛИНА
В учебния план на специалност	БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ
Професионално направление:	АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ
Образователно-квалификационна степен:	ПРОФЕСИОНАЛЕН БАКАЛАВЪР
Срок на обучение	ШЕСТ СЕМЕСТЪРА
Форма на обучение	ЗАДОЧНА
Катедра, осигуряваща обучението	БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ

БЛАГОЕВГРАД
2020

I. ИЗВАДКА ОТ УЧЕБНИЯ ПЛАН

Вид занятия и дейности	Семестър	Хорариум (часове)		Кредит	Вид на оценяването
		седмично	общо		
Аудиторна заетост	III	1	15	3	
а) лекции	III	1	15		
б) семинарни упражнения					
Извънаудиторна заетост	III		75		
Крайно оценяване	III			3	Писмен изпит

АНОТАЦИЯ

Целта на дисциплината "Подбор и управление на персонала" е да се дадат на студентите основни знания, да се насочи тяхното внимание и се създаде интерес към проблематиката на човешкия фактор в съвременната икономика и общество, както и да ги подготви за активно разбиране на взаимоотношенията и приемане на управленски схеми във фирмите като необходимо средство за успешна дейност. Овладейки минимума на такива знания, бъдещите специалисти ще имат нужните нагласи и подготовка за успешен старт в професията както като ръководители на различни равнища, така и като изпълнители.

Структурата на материята е осъществено в схема, позволяващо разбирането на историческия преход от едни теории към други, обусловени от развитието на икономиката, обществото и цивилизацията. В същото време се правят паралели съобразно икономико-културните области и се разкрива влиянието на националния обществено-културен контекст.

Възприет е структурният подход като се предлагат системи от определения, подходи, критери и инструменти за дигаяостика на отделните аспекти на управлението на човешките ресурси. Акцентира се на същностни проблеми като мотивация, мобилност, управление в нестандартни по персонал фирми и управлението при различни ситуации. Значително място е отделено на ключовите фигури в управлението на персонала от ръководителя на фирмата, мениджърите на различните нива, звеното по управление на човешките ресурси. Разкриват се техните функции и взаимодействия при различните системи за управление на човешките ресурси във фирмата.

Методика на оценяването

Оценяването на студентите за постигнатите резултати в процеса на обучение е съобразено с изискванията на Наредба №21/30.09.2004 г. На МОН за прилагане на системата за натрупване и трансфер на кредити. Общият брой кредити по дисциплината е 3.

1. Оценяване на знанията на студентите

Дисциплината завършва с изпит в края на IV-ти семестър. Оценяват се знанията, уменията и компетентността по време на семинарните занятия, при осъществяването на текущия контрол, като от сериозно значение са резултатите, постигнати от поставените задания и тестове. В курса на обучение по дисциплината включва:

провеждане на входящ текущ контрол на всяко практическо занятие. Текущият контрол изгражда в студентите отговорност към поставените задачи, самодисциплина, системност в предварителната подготовка, изгражда навици за оптимизиране на времето, развива логическото мислене, умения за селектиране и анализиране на

информация, придобита от различни информационни източници. Текущият контрол се осъществява чрез:

✓ Устна дискусия, изразяване на собствени аргументирани становища, касаещи третираната тема в семинарните занятия;

✓ Устно представяне и защита на тезите, заложените в зададената писмена разработка;

✓ Проверка на усвоените знания чрез решаване на тестове върху преподадения материал;

✓ Умение за представяне и успешно защитаване на собствени идеи.

Критерии за оценяване:

- качество и задълбоченост на писмената разработка;
- умение за представяне и успешна защита на разработките и заложените в тях тези;
- демонстриране на знания, умения и компетентност;
- умение за самостоятелна работа при извънаудиторната заетост.

Система от критерии за оценка:

№ по ред	Оценявани дейности	Диференциране на дейностите	Максимален брой точки
1.	Участие в дискусии, решаване на казуси	Семинарни /практически/ занятия по 1 точка за участие в обсъждания за всяко семинарно упражнение	10
2.	Разработване на писмена разработка	1. Проучване на конкретен казус на примера на фирма „X” /организация Y/;	5
3.	Тестове за проверка на текущите знания	Провеждане на тест с максимален брой точки – 5.	5
4.	Контролни работи Пълнота, прецизност, точност	Контролна работа. Максимален брой точки – 5.	5
5.	Устен изпит и дискусия	Оценяване на постигнатите резултати от изпита.	25
6.	Писмен изпит	Оценяване конкретността и задълбочеността на знанията	50

Окончателна оценка: - студентите получават оценка по шестобалната система при следните съответствия с точковата система:

При среден резултат от набрани точки по всички критерии по-малко от 50 точки	Слаб 2
При сумарен брой от 51-60 точки	Среден 3
При сумарен брой от 61-74 точки	Добър 4
При сумарен брой от 75-90 точки	Много добър 5
При сумарен брой от 90-100 точки	Отличен 6

Студентите се допускат до семестриален изпит при набрани минимум 50 точки от текущия контрол, в противен случай те представят допълнително самостоятелна разработка до набране на необходимия минимален брой.

Студентите, които са получили максимални точки от текущия контрол и са представили оригинални идеи при разработване на самостоятелните си работи се освобождават от устен изпит.

Крайната оценка се оформя, съгласно приложената таблица по-горе в деня на изпита след устна дискусия със студентите и в присъствието на асистента, провеждащ семинарните занятия.

Студентите, получили най-малко 51 точки (51%) от контрола на знанията и уменията получават по 3 кредита, съгласно системата за натрупване и трансфер на кредити.

Всички контролни работи, тестове, материали от изпита се съхраняват в предвидения от правилника за образователната дейност срок от 3 месеца.

Студентите се информират за организацията на провеждане на обучението, за особеностите на предвидения текущ контрол и за системата за оценка на знанията още на първата лекция и семинарно упражнение.

ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА

I. ЛЕКЦИИ

№	ТЕМИ	Лекции
1	Човек - общество - икономика - управление. Връзки и взаимодесйтвия между обществото, икономиката и взаимодействията при различни етапи от развитието на цивилизацията. Място и роля на управлението на хората в условията на типове обществено и икономическо устройство. Релацията "решение-ресурс" при ускорена технологична промяна. Човекът и неговите роли в обществено-икономическия живот. Очакваните изменения през погледа на обществените прогностици.	1
2	Тема 2. Възникване и генезис на теорията и практиката на управление на човешките ресурси. Достиженията на хуманитарните науки и влиянието им върху теориите за управление на човешките ресурси. Характеристики на основните теоретични позиции и приложението им в практиката след 1900 г. Влияние на националната култура върху управлението на човешките ресурси. Предпоставки за приликите и отликите в системите за управление на персонала в американските, европейските и японските фирми. Глобализацията и влиянието ѝ върху управлението на персонала	1
3	Труд. Трудов пазар. Качество и цена на труда. Труд - същност и определения. Трудов пазар - предпоставки за възникване, структури, фактори, видове пазари. Ситуации на трудовия пазар. Регулиране. Качество на труда - същност, аспекти. Теорията за човешкия капитал. Цена на труда - същност и компоненти. Работна заплата - функции и видове. Регулиране. Ситуацията в България в периода на преход към пазарно стопанство.	1
4	Индустриални отношения. Същност и обхват. Възникване и генезис на индустриалните отношения. Субекти и характеристиките им. Държавата и индустриалните отношения. Колективно трудово договаряне - същност, концепции, параметри. Колективни споразумения - същност и видове. Индустриални акции. Ситуацията в България.	1

5	Персонала във фирмата - обхват, функции, структура. Човешки ресурси и персонал. Варианти на обхват и определения. Управляващи и управляеми. Системи от критерии за структуриране. Проектиране и анализ на труда - същност, компоненти, методи. Характеристики на образователна, професионална, класификационна, функционална, длъжностна, възрастова и др. структури. Значението на отделните структури върху технологичната, продуктивна и организационна промяна във фирмите.	2
6	Мотивиране на човешките ресурси. Корпоративна култура и ценности - определение, видове, управление. Примери. Мотивация - същност, видове, фактори. Мотивацията като процес. Модели на мотивация. Релацията "удоволетвореност - резултат - усилие" при различните типове личности. Подходи и стратегии за оценка на мотивацията. Мотивационни техники. Мотивационни методи. Видове стимули. Възнаграждението като стимул. Ангажираност - направления и стратегии за изграждане на ангажираност.	2
7	Мобилност на персонала. Мобилност - същност, фактори, видове. Характеристики на видовете мобилност . Релацията "организационна структура - персонални структури". Характерни особености на основните типове организационни структури и отражението им върху системите за управление на мобилността. Варианти на критерии траектории. Практиката в европейските, американските и японските фирми.	2
8	Ръководство. Ръководни тела във фирмата. Ролите на отделните ръководители Цели на ръководителя. Типология на ръководителите. Авторитет и власт. Стил на ръководство. Ръководителят и формалните и неформални лидери. Качества на ръководителя. Процесът на комуникациите. Бариери и канали. Мениджърът по персонала и неговите подчинени Функции и структура на звеното по управление на човешките ресурси Видове взаимодействия с външни и вътрешни управленски субекти. Средният мениджър като "обучаем учител". Синдикатите и управлението на персонала.	1
9	Системи и програми за управление на човешките ресурси. Обхват, хоризонт и компненти на системата за управление на човешките ресурси. Равнища на управление. Влияние на отрасъла, бранша, вида производство върху системите за управление. Място на програмите за управление на човешките ресурси. Видове програми. Технологии за разработване на програми. Анализ на изпълнението и актуализация. Специфични акценти в системите и програмите в наукоемките фирми. Проблемът за персонифицираното управление на творческите личности. Проблемът за дисциплината	2
10	Планиране и подбор на персонала. - Методология и методологически подходи за определяне перспективната потребност от човешки ресурси. Етапи, дейности и изисквания. Проблемът за текучеството - видове потоци. Настояща и бъдеща производителност на труда - възможни стратегии. Източници на нови ресурси, същност и значение на набирането и подбора на персонала. Технологии за ефективен избор от "езерото на	2

възможностите" -специфични техники. Примери	
	ОБЩО 15

Литература

1. Рашева-Мерджанова, Я., Цв. Динчева. Как да се съгласуваме. Ръководство по организационна и лична кариерна култура. Благоевград, 2007.
2. Йосифов, И. Управление на човешките ресурси. С., 2004.
3. Колектив. Етичен кодекс и социален одит. Интегра, С., 2003.
4. Маслоу, Е., Мотивация и личност. София: Кибеа, 2004.
5. Сб. Плачков, С., Ем. Божкова и др. В света на работата. Кариерно образование за ученика. Благоевград. 2001.
6. Христоматия по управление на персонала. С., 2004.
7. Atkinson, J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 1957, 64, 359-372
8. Brien Robert. Science cognitive et formation. Quebec: Presses Universitaires de Quebec, 1994.
9. Desilet Mario. La notion de competence revue et corrigee a la lunette cognitive. Pedagogie Collegiale, 1994.
10. Goodell, E. (Ed.). Social Venture Network Standards of Corporate Social Responsibility. San Francisco: Social Venture Network, 1999.
11. Gobry Yvan. De la Valeur. Paris: L'Harmattan, 2001.
12. Marsh, J. Nastroje kvality A-Z: Zvysovane kvality metodami Total Quality Management. Bratislava: Artforum, 1996.
13. Mayo Elton, Lafrance M. Toward an applicable social psychology. In: Kidd, R. F. and Saks M. J. (eds). Vol. 1, 81-96, Hillsdale, N. J. Erlbaum.
14. Pearse, J., P., Raynard. Social Auditing for Small Organizations: A Workbook For Trainers And Practitioners. London: New Economics Foundation, 1995.
15. Rojot Jacques. Theorie des organisation. Paris: Editions Eska, 2003.
16. Spady William. Competency-Based Education: A bandwagon in search of a Definition. In: *Educational Researcher*, Vol. 6, 1977, N 1, 9-14/ N 2, 9-15.
17. Tersac G. Autonomie dans le travail. Paris: Presses Universitaires de France, 1992.
18. http://www.imagine.ca/content/imagine_in_action/standards&codes.asp?section
(най-общо за международните принципи, стандарти, кодекси)
<http://www.bulgaria-gateway.org/bg/93/> (сайт за български инициативи в областта на социално отговорно бизнесповедение)

Автор на програмата:
Доц. д-р Елена Биячева



Статут: на основен трудов договор

Година на въвеждане на програмата: 2020

Приети изменения на учебната програма на катедрен съвет на катедра «Бизнес администрация» - Протокол 3/04.03.2020 г.

Ръководител катедра «Бизнес администрация»:

(проф. д-р Р. Димитрова)

