



# **КОЛЕЖ ПО ТУРИЗЪМ - БЛАГОЕВГРАД**

## **КАТЕДРА „ТУРИЗЪМ“**

Утвърждавам,

Ректор:

*Стефан*  
/ДОЦ. Д-Р СТОЯН КИРОВ/



## **УЧЕБНА ПРОГРАМА**

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| По дисциплината:                      | УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ                       |
| Включена като                         | ЗАДЪЛЖИТЕЛНА УЧЕБНА ДИСЦИПЛИНА                        |
| В учебния план на специалност:        | ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НА ТУРИСТИЧЕСКОТО ОБСЛУЖВАНЕ |
| Професионално направление:            | ТУРИЗЪМ   |
| Образователно-квалификационна степен: | ПРОФЕСИОНАЛЕН БАКАЛАВЪР                               |
| Срок на обучение                      | ШЕСТ СЕМЕСТЪРА  |
| Форма на обучение                     | РЕДОВНА   |
| Катедра, осигуряваща обучението:      | БИЗНЕС АДМИНИСТРАЦИЯ                                  |

**БЛАГОЕВГРАД  
2022**

## I. ИЗВАДКА ОТ УЧЕБНИЯ ПЛАН

| Семестър  | Кредити | Аудиторна заетост |        |          | Извънаудиторна заетост                             |
|-----------|---------|-------------------|--------|----------|--|
|           |         | общо              | лекции | семинари |  |
| IV        | 5       | 45                | 30     | 15       | 95   |
| Оценяване |         |                   |        |          | Текущ контрол,<br>курсова работа и<br>писмен изпит |

## II. АНОТАЦИЯ

Лекционният курс по дисциплината “Управление на човешките ресурси” е разработен в съответствие с общите цели на специалност “Организация и управление на туристическото обслужване”. В структурно отношение обхваща: същност на управлението на човешките ресурси; анализ и проектиране на системата от длъжности в предприятието; определяне на потребностите на предприятието от ЧР; набиране и подбор на персонал; организация на работното време и почивките в предприятието; обучение на ЧР; трудови норми; оценяване на персонала; организация на работната заплата в предприятието; социално осигуряване и лично застраховане; здравословни и безопасни условия на труд; колективно трудово договаряне; използване на ЧР; мотивация на персонала; международни стандарти за качество и изисквания за ЧР в тях.

Наред с представянето на фундаментални познания се формират умения за прилагане на тези знания в практиката. Това определя интердисциплинарния характер на преподаването и обучението и очакваните резултати, че получените знания ще подпомогнат изучаването, както на другите дисциплини така и на дисциплините с икономическа и бизнес насоченост.

## III. ЦЕЛИ И ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

Целта на учебната дисциплина “Управление на човешките ресурси” е студентите да получат задълбочени знания и да придобият практически умения в тази предметна област.

Основните задачи, които следва да бъдат решавани при реализацията на учебната програма са:

1. Усвояване на знания за същността и основните проблеми свързани с управлението на човешките ресурси.
2. Усвояване на знания за същността и основните проблеми свързани с проектирането на системата от длъжности в предприятието.
3. Усвояване на знания за същността и основните проблеми свързани с определянето на потребностите на предприятието от ЧР и набирането и подбора на персонал и обучението на човешките ресурси, използването на ЧР, мотивацията на персонала, организацията на работното време и почивките в предприятието.
4. Усвояване на знания за същността и основните проблеми свързани с нормирането на труда, оценяването на персонала, организацията на работната заплата в предприятието, социалното осигуряване и личното

застраховане, здравословните и безопасни условия на труд, колективното трудово договаряне.

5. Усвояване на знания за същността и основните характеристики на международните стандарти за качество и изискванията за ЧР в тях.

**Методи на преподаване:** За да осигури качествено обучение на студентите, дисциплината “Управление на човешките ресурси” съчетава гъвкаво различни методи и форми на обучение: лекции по възлови теми, семинарни упражнения и самостоятелна работа под формата на курсова работа. Формите на контрол също са съобразени с естеството на дисциплината – провеждането на контролни проверки, тестове, обсъждане на казуси по време на семинарните занятия и писмен изпит за проверка на знанията.

**Очаквани резултати:** След преминаване на курса по дисциплината, студентите трябва да са придобили основни знания за и практически умение свързани с управлението на човешките ресурси.

### **Придобити компетенции**

**Успешно завършилите обучението по тази дисциплина:**

**1. Ще знаят:**

Същността и характеристиките на УЧР

Същността на изграждане на организационно-управленческите структури и методите за вземане на решения в сферата на УЧР

Основните характеристики на направленията на УЧР в бизнес организациите

**2. Ще могат:**

Да формират управленска стратегия и политика по УЧР

Да вземат правилни управленски решения при УЧР

Да осъществяват стратегическото и оперативно управление на човешките ресурси в бизнес организация

**Необходими предходни знания** - Доброто усвояване на материята, предвидена в основните теми на настоящата учебна програма е обусловено от предшестваща сериозна подготовка на студентите по дисциплините “Въведение в бизнес администрацията”, „Основи на управлението” и др.

## **III. СЪДЪРЖАНИЕ НА УЧЕБНАТА ПРОГРАМА**

### **A. ЛЕКЦИИ**

| <b>№</b> | <b>Тема</b>   | <b>Хорариум</b> |
|----------|---|-----------------|
| 1.       | Същност на управлението на човешките ресурси (УЧР)<br>1.1. Определение на УЧР<br>1.2. Организационна структура на УЧР в предприятието                         | 2               |
| 2.       | Анализ и проектиране на системата от длъжности в предприятието<br>2.1. Същност на длъжността<br>2.2. Анализ на длъжностите<br>2.3. Проектиране на длъжностите | 2               |
| 3.       | Определяне на потребностите на предприятието от ЧР  | 2               |

|     |  |   |
|-----|--|---|
|     | 3.1. Потребности на предприятието от ЧР<br>3.2. Национална класификация на професиите и длъжностите<br>3.3. Определяне на общите потребности на предприятието от ЧР  |   |
| 4.  | Набиране и подбор на персонал<br>4.1. Същност и цели на набирането и подбора на персонал<br>4.2. Етапи и практически стъпки при набирането и подбора на персонал в предприятието<br>4.3. Характерни черти на набирането и подбора на персонал като управленска дейност   | 2 |
| 5.  | Организация на работното време и почивките в предприятието<br>5.1. Същност на организацията на работното време и почивките в предприятието<br>5.2. Режими на труд и почивка в предприятието<br>5.3. Избор на вътрешносменни режими на труд и почивка в предприятието<br>5.4. Гъвкави режими на труд и почивка в предприятието  | 2 |
| 6.  | Обучение на ЧР<br>6.1. Същност, цели и етапи на обучението на ЧР в предприятието<br>6.2. Етапи и практически стъпки на обучението на ЧР в предприятието  | 2 |
| 7.  | Трудови норми<br>7.1. Същност и използване на трудовите норми в предприятието<br>7.2. Методи за нормиране на труда<br>7.3. Разработване и внедряване на трудовите норми  | 2 |
| 8.  | Оценяване на персонала<br>8.1. Същност и основни цели на оценяването на персонала в предприятието<br>8.2. Разработване на стратегия и политика за оценяване на персонала в предприятието<br>8.3. Разработване на вътрешна нормативна уредба за оценяване на персонала в предприятието – подбиране на техники за оценяване; организация на работата по оценяването; процедури за оценяване и обжалване на резултатите от оценяването  | 2 |
| 9.  | Организация на работната заплата (РЗ) в предприятието<br>9.1. Същност, функции и елементи на РЗ. Видове РЗ<br>9.2. Фактори, формиращи размера на РЗ в предприятието<br>9.3. Разработване на стратегия и политика за организация на работната заплата в предприятието<br>9.4. Механизми за определяне на елементите на РЗ в предприятието<br>9.5. Основни процедури и правила за определяне и изплащане на РЗ в предприятието<br>9.6. Разработване и прилагане на вътрешно-нормативна уредба на работната заплата в предприятието | 2 |
| 10. | Социално осигуряване и лично застраховане<br>10.1. Разходите за социално осигуряване и лично застраховане като елемент на разходите на предприятието за човешки ресурси<br>10.2. Социално-осигурителна система в България<br>10.3. Здравно-осигурителна система в България<br>10.4. Лично застраховане   | 2 |
| 11. | Здравословни и безопасни условия на труд   | 2 |

|     |  |           |
|-----|--|-----------|
|     | <p>11.1. Същност на здравословните и безопасни условия на труд</p> <p>11.2. Нормативна уредба на здравословните и безопасни условия на труд</p> <p>11.3. Оценяване на риска за здравето и работоспособността на работниците и служителите в предприятието</p> <p>11.4. Разработване на стратегия и политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието</p> <p>11.5. Разработване на проекти, планове и програми за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието</p> <p>11.6. Вътрешно-нормативна уредба за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието</p> <p>11.7. Организация на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието</p> |           |
| 12. | <p>Колективно трудово договаряне</p> <p>12.1. Същност на колективното трудово договаряне</p> <p>12.2. Правна уредба на колективното трудово договаряне</p> <p>12.3. Разработване на стратегия и политика за колективно трудово договаряне в предприятието</p> <p>12.4. Условия за успешно колективно трудово договаряне в предприятието</p>  | 2         |
| 13. | <p>Използване на ЧР</p> <p>13.1. Анализ на използването на ЧР в предприятието</p> <p>13.2. Разработване на стратегия и политика за използване на ЧР в предприятието</p> <p>13.3. Повишаване на ефективността на използването на ЧР в предприятието</p>   | 2         |
| 14. | <p>Мотивация на персонала</p> <p>14.1. Същност на мотивацията на персонала</p> <p>14.2. Фактори, влияещи върху мотивацията на персонала</p> <p>14.3. Основни мотивационни модели – теория и практика</p> <p>14.4. Същност и разработване на мотивационен профил на персонала на предприятието</p> <p>14.5. Управленски подходи за мотивация на персонала</p>   | 2         |
| 15. | <p>Международни стандарти за качество и изисквания за ЧР в тях</p> <p>15.1. Същност и структура на международните стандарти за качество</p> <p>15.2. Основни изисквания и препоръчителни указания на международните стандарти за качество свързани с ЧР</p>  | 2         |
|     | <b>ОБЩО</b>  | <b>30</b> |

## Б. СЕМИНАРНИ УПРАЖНЕНИЯ

| №  | Тема   | Хорариум |
|----|--|----------|
| 1. | Дискусия: Същност на управлението на човешките ресурси (УЧР)             | 1        |
| 2. | Дискусия: Анализ и проектиране на системата от длъжности в предприятието | 1        |
| 3. | Дискусия: Определяне на потребностите на предприятието от ЧР             | 1        |
| 4. | Дискусия: Набиране и подбор на персонал                                  | 1        |
| 5. | Казус: Организация на работното време и почивките в                      | 1        |

|     |   |           |
|-----|---|-----------|
|     | предприятието   |           |
| 6.  | Казус: Обучение на ЧР   | 1         |
| 7.  | Казус: Трудови норми  | 1         |
| 8.  | Казус: Оценяване на персонала   | 1         |
| 9.  | Казус: Организация на работната заплата (РЗ) в предприятието          | 1         |
| 10. | Казус: Социално осигуряване и лично застраховане                      | 1         |
| 11. | Дискусия: Здравословни и безопасни условия на труд                    | 1         |
| 12. | Дискусия: Колективно трудово договаряне                               | 1         |
| 13. | Дискусия: Използване на ЧР  | 1         |
| 14. | Дискусия: Мотивация на персонала                                      | 1         |
| 15. | Дискусия: Международни стандарти за качество и изисквания за ЧР в тях | 1         |
|     | <b>ОБЩО УПРАЖНЕНИЯ</b>  | <b>15</b> |

## **В. ЛИТЕРАТУРА**

### **І. ОСНОВНА ЛИТЕРАТУРА**

1. Тонева, К. Човешки ресурси. Ст. Загора: Акад. изд. Тракийски унив., 2017
2. Казаков, А. Човешки ресурси. София: УНСС, 2017
3. Стоянов, И. Човешки ресурси и тиймбилдинг. София: Авангард прима, 2022
4. Димитрова, Р., Владов, Р., Сотирова, А. Човешки ресурси, качество, ефективност. Благоевград: Колеж по туризъм, 2018
5. Христова, С. Релацията фирмена култура - човешки ресурси. София: Авангард прима, 2021
6. Знания и умения за бъдещото - сигурност, професионална кариера и по-добри позиции на пазара на труда. София, Издателски комплекс УНСС, 2014
7. Стойчева, Б., Милчева, Е. Индустиални отношения и човешки ресурси. София: Графимакс 02, 2008
8. Стефанов, Н., Керемидчиев, Д. Управление на човешките ресурси - теоретически и практически модели. София: ЕТ Персонал-консулт, 2009
9. Шопов, Д. и кол. Икономика на труда. София, Тракия-М, 2002
10. Шопов, Д., Г. Евгениев. Наръчник по управление на човешките ресурси. Труд и право, С., 2002.
11. Армстронг, Майкъл, Наръчник за управление на човешките ресурси, ИГ "Делфин прес" ЛТД
12. Вачкова, Е., Управление на човешките ресурси - българският и световният опит = Human Resource Management - The Bulgarian and the International Experience, София: Трансбизнес - ЕООД, 2007
13. Владимирова, К., Стратегическо управление на човешките ресурси. Теория и практика, София: Нов български университет, 2009
14. Владимирова, К., Управление на човешките ресурси: Стратегии, стандарти, практики, София, Стопанство, 2006
15. Микова, А. Практически наръчник – персонал и работна заплата. Раабе, С., 2007
16. Балашов, А.И. Управление човешките ресурси. Питер, СПб, 2012
17. Коноваленко, В.А. Управление персоналом - креативный менеджмент. Дашков и К, Москва, 2011
18. Шопов, Д. Индустиални отношения. София, Стопанство, 2006
19. Шаталова, Н. И. Консултирование в управлении човешките ресурси. Инфра-М, Москва, 2010

## **II. ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА**

20. Bernardin, H. John. Human Resource Management : An Experiential Approach, 4th ed., Boston etc., McGraw-Hill, 2007
21. Dickmann, Michael International Human Resource Management : A European Perspective, 2nd ed., London etc., Routledge, 2008
22. Fundamentals of Human Resource Management / Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright . - 2d ed. - Boston etc. : McGraw-Hill, 2007
23. Коноваленко, В.А. Управление персоналом - креативный менеджмент. Дашков и К, Москва, 2011
24. Евсеев, В.О. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений. Москва, 2010
25. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма. КноРус, Москва, 2010
26. Горелов, Н.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами. Питер, СПб, 2010.
27. Исхакова, М.Г. Тимбилдинг: Раскрытие ресурсов организации и личности. Речь, СПб, 2010
28. Минько, М. Время "Ч": Модель компетенций HR-менеджера. Альпина Паблшерз, Москва, 2010
29. Application of International Labour Standards 2007 (I): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: International Labour Conference 96th Session, 2007. - Geneva: ILO, 2007

## **III. ЕЛЕКТРОННИ ИЗТОЧНИЦИ**

30. Кодекс на труда, <http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/index.htm>
31. Кодекс за социално осигуряване, <http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/index.htm>
32. Закон за насърчаване на заетостта, <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135468610>
33. [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)
34. [www.az.government.bg](http://www.az.government.bg)
35. Конституция на България, <https://www.parliament.bg/bg/const>

## **IV. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИЕТО**

### **1) ОРГАНИЗАЦИЯ НА АУДИТОРНАТА ЗАЕТОСТ**

Обучението по учебната дисциплина се извършва под формата на лекции и семинарни упражнения. Задължително в началото на всяка лекция се прави кратко въведение, като се осигурява необходимата преходност от една тема към друга. В процеса на запознаване на студентите с новата тематика се осъществява беседа с тях, за да се постигне приемственост между отделните лекции и те сами да стигнат до заключения, които да въвеждат в новия материал.

## **2) МЕТОДИ НА ПРЕПОДАВАНЕ, ИНФОРМАЦИОННО И РЕСУРСНО ОСИГУРЯВАНЕ НА СЕМИНАРНИТЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНАТА “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”.**

Темите на семинарните занятия следват преподавания по време на лекциите учебен материал. Целта е студентите да придобият умения да прилагат усвоените знания. На студентите се обявяват предварително проблемите, по които трябва да се подготвят за семинарните упражнения. По време на упражненията се решават практически казуси и тестове, осъществяват се дискусии по проблемни области, като целта е студентите да бъдат провокирани към самостоятелна работа, логическо мислене, изказване на лични становища и преценки, правене на обобщения и извеждане на заключения по дискуссионни въпроси. На студентите се поставя задание, върху което трябва да подготвят писмена разработка, която е обект на обсъждане в семинарните занятия.

Информационното и ресурсното осигуряване на семинарните занятия се свежда до използване на мултимедия за визуализация на конкретни процеси, модели, схеми, диаграми и таблици, които ще подлежат на обсъждане в семинарните занятия. В семестъра в рамките на семинарните занятия се правят две контролни проверки.

## **3) ОРГАНИЗАЦИЯ НА ИЗВЪНАУДИТОРНАТА ЗАЕТОСТ**

Извънаудиторната заетост се свежда до усвояване на лекционния материал и работа с литературата, черпене на информация от Интернет, проучвания във фирми, подготовка за тестове и контролни проверки на знанията с цел текущ контрол, системна подготовка по зададени теми за предстоящи семинарни занятия. На студентите се възлага самостоятелно разработване на курсови работи по списък с примерни теми. Курсовите работи се защитават.

Голям процент от извънаудиторна заетост се предвижда и за подготовка и явяване на семестриален изпит по дисциплината.

### **Разработване на курсова работа**

В процеса на обучение по дисциплината студентите разработват курсова работа. Целта е студентите да придобият практически умения за събиране, обработка и анализ на данни по конкретен практически въпрос на икономиката на труда. Курсовата работа предполага проучване на конкретен проблем на управлението на човешките ресурси на национално, браншово, регионално ниво, както и на равнище отделно предприятие, разработване на конкретни препоръки за преодоляване на установените проблеми на управлението на човешките ресурси, формулиране на изводи и препоръки.

### **ПРИМЕРНИ ТЕМИ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА КУРСОВА РАБОТА (ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ)**

1. Изследване на конкретен проблем на управлението на човешките ресурси на национално, респ. на браншово и/или на регионално ниво, както и на равнище отделно предприятие.
2. Разработване на конкретни препоръки за преодоляване на конкретни проблеми на управлението на човешките ресурси на национално, респ. на браншово и/или на регионално ниво, както и на равнище отделно предприятие.

## V. ОЦЕНЯВАНЕ НА СТУДЕНТИТЕ

### 1) ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОЦЕНЯВАНЕТО

Оценяването на студентите за постигнатите резултати в процеса на обучение е съобразено с изискванията на наредба №21/30.09.2004 г. за прилагане на системата за натрупване и трансфер на кредити. Общият брой кредити по дисциплината е 5,0. Семестриалната заверка се получава при спазване на условията на правилниците и вътрешните наредби на Колеж по туризъм и предаване на разработената курсова работа.

### 2) ОЦЕНЯВАНЕ ЗНАНИЯТА НА СТУДЕНТИТЕ

Дисциплината завършва с изпит. Приоритет в обучението има практическата и самостоятелната работа на студентите. 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 семинарно 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 следните методи:

- ✓ Дискусия, изразяване на собствени аргументирани становища, касаещи третираната тема в семинарните занятия;
- ✓ Представяне и защита на тезите, заложи в зададената писмена разработка;
- ✓ Проверка на усвоените знания чрез решаване на тестовен контролни проверки върху преподадения материал;
- ✓ Умение за представяне и успешно защитаване на собствени идеи;
- ✓ Използване на творчески подход при решаването на казусите.

#### 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             | 9 часа семинарни занятия по 1 точка за участие в обсъждания за всеки час.  | 9                     |
| 2.       | Разработване на курсова работа | 1. Изследване на конкретен проблем на управлението на човешките ресурси на национално, респ. на браншово и/или на регионално ниво, както и на равнище отделно предприятие. | 20                    |

|    |                    |  |    |
|----|--------------------|--|----|
|    |                    | 2. Разработване на конкретни препоръки за преодоляване на конкретни проблеми на управлението на човешките ресурси на национално, респ. на браншово и/или на регионално ниво, както и на равнище отделно предприятие. |    |
| 3. | Решаване на казуси | 6 казуса по 3 точки на един казус  | 18 |
| 4. | Контролни проверки | Провеждане на две контролни проверки с максимален брой точки на една проверка - 11,5.  | 23 |
|    | Писмен изпит       | Оценяване на постигнатите резултати от изпита.   | 30 |

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 писмен изпит.

Крайната оценка се оформя, съгласно приложената таблица по-горе в деня на изпита.

Студентите, получили най-малко 51 точки (51%) от контрола на знанията и уменията получават по 5,0 кредита, съгласно системата за натрупване и трансфер на кредити.

Всички курсови работи и материали от изпита се съхраняват в предвидения от правилника за образователната дейност срок от 1 година.

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.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НА ПОДГОТОВКАТА ЗА СЕМЕСТРИАЛЕН ИЗПИТ** – изпитът се провежда по предварително подготвен конспект с конкретни въпроси.

Автор на програмата:   
проф. д-р Райна Димитрова

Статут: на втори трудов договор  
Година на въвеждане на програмата: 2022

Приети изменения на учебната програма на катедрен съвет на катедра «Туризъм»  
- Протокол 04/08.06.2022 г.

Ръководител катедра «Туризъм»:   
(доц. д-р Стефан Кирилов)