

# ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ: 2020 г.

## Магистърска програма “Трудови пазари и развитие на човешките ресурси”

---

Държавният изпит е писмен и включва два компонента: разработка на конкретен въпрос от тематичните области, посочени в конспекта за държавен изпит, и разработка на казус.

- За разработката на въпроса вж. указанията в Раздел I и конспекта за държавен изпит (III).
- За разработката на казуса вж. указанията в Раздел II и конспекта за държавен изпит (III).

Крайната оценка е средноаритметична от двата компонента.

Държавният изпит е с продължителност от 4 часа общо за двата компонента.

### I. РАЗРАБОТКА НА ВЪПРОС

Въпросът представлява анализ по определена тема, която не се припокрива пряко с нито една от темите, включени в конспекта за държавен изпит, а изисква знания по няколко от тях.

**Пример:** Моля, анализирайте понятията „човешки ресурси“, „човешки капитал“ и „човешки потенциал“, като в анализа си разработите следните въпроси:

- Как тези понятия се дефинират най-често в научната литература?
- В кои основни аспекти те са сходни и в кои аспекти се различават?
- Доколко тези понятия са взаимозаменяеми, съдържат ли съподчиненост?
- Какво означава да се инвестира в човешки ресурси/ човешки капитал/ човешки потенциал?
- Каква според вас е ролята на мениджъра по човешки ресурси в една бизнес организация за развитие на човешки ресурси/ човешки капитал/ човешки потенциал? В кои области той има най-големи възможности и в кои области е сравнително по-ограничен?

### Критерии при оценяването на *въпроса*:

Разработката на въпрос цели да разкрие способността на студента:

- Да натрупва системни теоретични познания;
- да излага адекватно теоретичните си познания при конкретен научен анализ;
- да мисли аналитично и евристично - да открива значимите аспекти на поставените въпроси;
- да създаде кохерентен и добре структуриран авторски текст;
- да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.

Оценки на въпроса:

За оценка „Отличен“	<ul style="list-style-type: none"><li>• натрупани значими и задълбочени теоретични познания;</li><li>• да мисли аналитично и евристично - да открива значимите аспекти на поставените въпроси;</li><li>• пълнота на анализа;</li><li>• да създаде логичен и добре структуриран авторски текст;</li><li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li></ul>
---------------------	---

За оценка „Много добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• натрупани теоретични познания без достатъчна системност и/или дълбочина;</li> <li>• недостатъчна пълнота на анализа;</li> <li>• да прилага адекватно теоретичните си познания при конкретен анализ;</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран авторски текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие на определени теоретични познания и разбиране на въпроса;</li> <li>• структурата на текста да е общо взето логична;</li> <li>• да липсват груби грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>
За оценка „Среден“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• много оскъдни теоретични познания и разбиране на въпроса;</li> <li>• да има поне скициран логичен анализ на конкретния проблем;</li> <li>• да няма крещящи грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>

## II. РАЗРАБОТКА НА КАЗУС

Казусът разкрива социален факт.

**Пример 1:** Боян е един от най-добрите служители в голяма бизнес организация. Той е отговорен, търпелив и отдаден на работата си, справя се отлично с изпълнението на поставените му задачи. Но Боян не е част от екипа, в който работи. Обядва сам в почивка и рядко се включва в разтоварващите разговори за почивка. Често попада в конфликтни ситуации и получава индиректни нападки, които уронват самочувствието и репутацията му. Прекият ръководител на отдела и Боян – Мартин често пъти е ставал свидетел на неетична комуникация между служителите си и усеща напрегната атмосферата в отдела. Мартин достига до извода, че Боян, който е изключително ценен за фирмата е жертва на мобинг и като мениджър трябва да реши проблема с незачитането му и да осигури разбирателство и комфорт за всички. Как трябва да постъпи Мартин, за да се справи с тормоза на работното място?

**Пример 2:** “ Всеки четвърти от завършилите висше образование в България работи в чужбина през 2014 г. според данни от представително изследване на Националния център за оценка на компетенциите към Българската стопанска камара”.

### Съдържание и структура:

Разработката на казуса изисква:

- (1) **Да се дефинира изложеният факт като социален въпрос и да се разкрият неговите най-важни аспекти** – какво е основното социално отношение, което се открива зад факта ситуацията, и кои са основните актьори в него; какви мотиви, социални нагласи и интереси „задвижват” социалния въпрос, каква е същината му; за какви социални групи това е важен въпрос и в какъв точно смисъл е важен, какъв е социално-икономическият контекст, който превръща може да превърне разглежданото социално явление в социален проблем. *Социалният проблем* може да се дефинира като социално условие, което определен сегмент от обществото възприема като нанасящо вреда на членовете на обществото и което се нуждае от поправяне, излекуване. Причините и резултатите сами по себе си отвеждат към други социални проблеми.
- (2) **Да се осъществи преход от дефинирането на социалния въпрос/проблем към идентифицирането на релевантен научен въпрос/проблем.** *Научният проблем* може да се дефинира като фундаментален въпрос, с който обществото трябва да се занимае, като развие определен вид социална институция или набор от социални практики. Научните проблеми включват: разпределение на ресурси *напр.* богатство, власт; разпределение на статуси пол, етнос, класа, националност, престиж; обучение на нови членове

на обществото образование, социализация или конкретната организация продължаващо обучение, специализация, преквалификация; управление на възпроизводствени процеси семейство, организация; организация на материалното възпроизводство на обществото заетост и безработица; възприемане на системи от вярвания професионална, организационна култура; идеи за социално членство общности, синдикализъм. Форматът на казуса предполага да се развият един или максимум два научни въпроса, като се изясни взаимната връзка по между им.

- (3) **Идентифицираният научен проблем/проблеми да се анализира с помощта на теоретически инструменти – идеи, възгледи и концепции.** Избраните като теоретични инструменти понятия и идеи не се излагат и разработват сами по себе си, а се прилагат към „решаване” на конкретната ситуация. Това означава казусът да се интерпретира, като посредством избраните теоретически инструменти се анализира смисълът на изложените действия за участващите актьори, причините за така сложилото се социално отношение и се анализират последиците, които техните действия могат да имат за тях самите, за обществото като цяло или за отделни негови групи.
- (4) Да се осъществи преход от анализ на научните проблеми към **формулиране на една или максимум две изследователски хипотези по изложените централни научни въпроси**, които да са верифицируеми а да не са очевидности при едно тяхно бъдещо емпирично изследване. Те целят да открият способността на автора да открива важни, недостатъчно проучени въпроси.

#### Критерии при оценяването на казуса:

Разработката на казус цели да разкрие способността на студента:

- Да различава социален проблем от научен проблем;
- да мисли аналитично и евристично - да открива изследователски въпроси, да аргументира собствена научна теза а не морална позиция и да формулира хипотези;
- да прилага а не да излага адекватно теоретичните си познания при конкретен научен анализ;
- да създаде логичен и добре структуриран авторски текст;
- да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.

Оценки на казуса:

За оценка „Отличен“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да различава социален проблем от научен проблем;</li> <li>• да мисли аналитично и евристично - да открива изследователски въпроси, да аргументира собствена научна теза и да формулира хипотези;</li> <li>• да прилага адекватно теоретичните си познания при конкретен анализ;</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран авторски текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Много добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да различава социален проблем от научен проблем;</li> <li>• да прилага адекватно теоретичните си познания при конкретен анализ;</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран авторски текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да различава социален от научен проблем;</li> <li>• да показва минимум от теоретични познания при конкретен анализ;</li> <li>• структурата на текста да е общо взето логична;</li> <li>• да липсват груби грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>
За оценка „Среден“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да има поне скициран логичен анализ на конкретния проблем;</li> <li>• да няма крещящи грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>

### III. КОНСПЕКТ ЗА ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ

#### Пазар на труда

- 1. Инвестиране в човешки капитал: образование и обучение.** Теория за човешкия капитал. Влияние на по-високото образователно равнище върху трудовия доход: емпирични профили образование – възраст. Решения на индивидите за инвестиране в човешки капитал: модел на индивидуалната възвращаемост от инвестициите в образование, нетна настояща стойност и вътрешна норма на възвращаемост. Фактори, които обуславят диференциацията на индивидуалните инвестиции в човешки капитал. Съчетаване на производствената и обучаващата функция на фирмата. Модел на фирменото инвестиране в обща подготовка на работното място. Модел на фирменото инвестиране в специална подготовка на работното място. Теория за образователните сигнали на пазара на труда. Частна и обществена възвращаемост от образованието. Компромиси между ефективност и справедливост при държавното финансиране на образованието.

##### *Задължителна литература:*

Волфганг, Ф. 2000. *Пазарът на труда*. София, Гл.3.

Дулевски, Л. 2009. *Пазарът на труда*. Пловдив: Тракия, Гл.3.

Фишър, С., Р. Дорнбуш, Р. Шмалези. 1997. *Икономика. Основи на микро- и макроикономиката*. София: Отворено общество, Гл.17.

##### *Допълнителна литература:*

Зарева, И. 2010. *Човешкият капитал в България*. София: АИ «Проф. Марин Дринов».

Шопов, Д., Л. Стефанов, М. Паунов, Л. Дулевски. 2002. *Икономика на труда*. София, Гл. 5, т.4.

Цанов, В., Шопов, Г., Белева, И., Христосков, Й., П. Луканова, 2012. *Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България*. София: АИ «Проф. Марин Дринов», Гл. 5.

Ehrenberg, R., Smith, R. 2014. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 12th Edition. Prentice Hall, Ch 9. [http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern\\_labor\\_economics\\_theory\\_and\\_public\\_policy\\_0.pdf](http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern_labor_economics_theory_and_public_policy_0.pdf)

- 2. Заетост и безработица.** Структура на трудоспособното население: критерии за определяне на статута на безработен; показатели за безработица и заетост. Преходи между различните статуси на пазара на труда. Неокласическа и кейнсианска теории за заетостта: ефекти от непазарните институционални намеси върху безработицата и заетостта. Причини и форми на безработица. Взаимовръзка между икономически растеж, заетост и безработица. Взаимовръзка между безработица и инфлация: крива на Филипс. Икономическа и социална цена на безработицата. Политики за ограничаване на безработицата и за подпомагане на безработните.

##### *Задължителна литература:*

Дулевски, Л. 2009. *Пазарът на труда*. Пловдив: Тракия, Гл.2.

Шопов, Д., Л. Стефанов, М. Паунов, Л. Дулевски. 2002. *Икономика на труда*. София.

Лисев, С., Р. Русинова, В. Пеовски и др. 2004. *Макроикономика*. София: ГорексПрес.

##### *Допълнителна литература:*

Волфганг, Ф. *Пазарът на труда*, София, 2000, Гл. 9.

Фишър, С., Р. Дорнбуш, Р. Шмалези. 1997. *Икономика. Основи на микро- и макроикономиката*. София: Отворено общество, Гл. 32.

Цанов, В., Шопов, Г., Белева, И., Христосков, Й., Луканова, П. 2012. *Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България*. София: АИ «Проф. Марин Дринов», Гл. 1.

Ehrenberg, R., Smith, R. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 2014. 12th Edition. Prentice Hall, Ch 9. [http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern\\_labor\\_economics\\_theory\\_and\\_public\\_policy\\_0.pdf](http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern_labor_economics_theory_and_public_policy_0.pdf)

3. **Работна заплата и причини за диференциацията ѝ.** Дефиниране и измерения на работната заплата. Проблемът „принципал – агент” и модификации на работната заплата. Определяне на равнището на заплата при договаряне с профсъюзи, които са заинтересовани от равнището на заетост и с такива, които не са заинтересовани от него. Централизирана система за определяне на заплатите: дискусия за минималната работна заплата. Причини за диференциация на националните средни работни заплати. Причини за диференциация на индивидуалните работни заплати: разнородност на работните места (компенсационен модел), разнородност на работниците (предпочитания и инвестиции в човешки капитал), несъвършенства на пазара на труда (информационна и мобилна ограниченост; дискриминация).

*Задължителна литература:*

- Шопов, Д., Стефанов, Л. Паунов, М. 2002. *Икономика на труда*, София: Тракия-М, Гл. 7, 8 и 9.  
Волфганг, Ф. 2000. *Пазарът на труда*, София: Форум 2000, Гл.8.  
Фишър, С., Дорнбуш, Р., Шмалези, Р. 1997. *Икономика. Основи на микро- и макроикономиката*. София: Отворено общество, Гл. 16.

*Допълнителна литература:*

- Цанов, В., Шопов, Г., Белева, И., Христосков, Й., Луканова, П. 2012. *Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България*. София: АИ «Проф. Марин Дринов», Гл. 2.  
Пеовски, В. 2013. *Икономика на институциите*. София: ИК СЕПА ИНФОМА. Гл.4, т.2.  
Ehrenberg, R., Smith, R. 2014. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 12th Edition. Prentice Hall, Ch 6.  
[http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern\\_labor\\_economics\\_theory\\_and\\_public\\_policy\\_0.pdf](http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern_labor_economics_theory_and_public_policy_0.pdf)

## Управленски функции и процеси

4. **Същност на управлението.** Класически и съвременни школи в науката за управление. Управлението като наука. Обект и субект на управление. Основни и специфични управленски функции. Развитие на теорията за управление. Управление чрез поставяне на цели. **Корпоративно управление.** Роля и структура на корпоративния борд. Задачи на корпоративния борд. Средства за контрол на работата на корпоративния борд.

*Задължителна литература:*

- Дракър, П. 2001. *Практика на мениджмънта*. София: Класика и Стил.  
Дракър, П. 2001. *Мениджмънт предизвикателствата през 21 век*. София: Класика и Стил.  
Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11<sup>th</sup> Edition. Kogan Page.  
Koontz, H. 1961. The Management Theory Jungle. *The Journal of the Academy of Management*, 4, No. 3, pp. 174-188.  
Koontz, H. and H. Weihrich. 2004. *Essentials of Management. An International Perspective*.  
[http://books.google.com.pr/books?id=s\\_wzNWdevJoC&pg=PA2&hl=en&source=gbs\\_toc\\_r&cad=4#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pr/books?id=s_wzNWdevJoC&pg=PA2&hl=en&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false)  
Taylor, F. 2003. *The Early Sociology of Management and Organizations*. Volume I: Scientific Management. Harvard University Press.

*Допълнителна литература:*

- Тейлър, Ф. 1989. Научното управление. София.  
Dignam, A. and M. Galanis. 2009. *The Globalization of Corporate Governance*. Routledge.  
Calder, A. 2009. *Corporate Governance: A Practical Guide to the Legal Frameworks and International Codes of Practices*. Kogan Page.  
Brink, A. 2011. *Corporate Governance and Business Ethics*. Springer.  
[https://books.google.bg/books/about/Corporate\\_Governance\\_and\\_Business\\_Ethics.html?id=q\\_IKiEdgsEcC&redir\\_esc=y](https://books.google.bg/books/about/Corporate_Governance_and_Business_Ethics.html?id=q_IKiEdgsEcC&redir_esc=y)

- 5. Стратегическо планиране и управление на организации.** Планирането като управленска функция. Същност и принципи на стратегическото планиране. Стратегията като управленско понятие. Методи за анализ на външната и вътрешната среда на организацията. Класически подходи за стратегическо управление. Изграждане на стратегия на фирмата (организацията). Модел на базисна фирмена (организационна) стратегия и фази на изграждането ѝ. Фирмена (организационна) стратегия и дългосрочни цели.

*Задължителна литература:*

- Владиминова, К. 2009. Стратегическо управление на човешките ресурси, София: НБУ.  
Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11<sup>th</sup> Edition. Kogan Page.  
Koontz, H. 1958. A Preliminary Statement of Principles of Planning and Control. *The Journal of the Academy of Management*, Vol. 1, No. 1, pp. 45-61.  
Нах, А. С. and N. S. Majluf. 1986. *Strategy and the Strategy Formation Process*. Sloan School of Management M.I.T. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2149/SWP-1810-15686178.pdf>  
Mintzberg, H., J. Lampel, J. Quinn, S. Ghoshal. 2003. *The Strategic Process*. New Jersey: Pearson Education. [http://books.google.com/books?id=YVhdhNEi-pwC&printsec=frontcover&hl=bg&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=YVhdhNEi-pwC&printsec=frontcover&hl=bg&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- 6. Организиране на управленска функция.** Организационно-управленски структури. Делегиране, правомощия и отговорност. Организационна **промяна**: модели. Управление на промяната.

*Задължителна литература:*

- Дракар П. 2000. „Единствената правилна организация“; „Единственият правилен начин за управление на хора“. В: Мениджмънт предизвикателствата през 21 век. София: Класика и Стил, стр. 9-17.  
Дракар П. 2000. „Лидерът на промяната“, В: Мениджмънт предизвикателствата през 21 век. София: Класика и Стил, стр.73-95.  
Дракар, П. 2002. *Иновации и предприемачество*. София: Класика и стил.  
Nickols, F. 2010. *Change Management 101*. A Primer. Distance Consulting LLC.  
Beer, M., R. A. Eisenstat, and B. Spector. 1990. Why Change Programs Don't Produce Change. *Harvard Business Review*. pp. 1-11.  
Kotter, J.P. and L. A. Schlesinger. 1979. Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, pp.106-114. [http://www.mmt3000.dk/Upload/H2%20Kotter\\_Choosing\\_strategies\\_for\\_change-1979.pdf](http://www.mmt3000.dk/Upload/H2%20Kotter_Choosing_strategies_for_change-1979.pdf)

*Допълнителна литература:*

- Dignam, A. and M. Galanis. 2009. *The Globalization of Corporate Governance*. Routledge.  
Calder, A. 2009. *Corporate Governance: A Practical Guide to the Legal Frameworks and International Codes of Practices*. Kogan Page.  
Brink, A. 2011. *Corporate Governance and Business Ethics*. Springer. [https://books.google.bg/books/about/Corporate\\_Governance\\_and\\_Business\\_Ethics.html?id=q\\_IKiEdgsEcC&redir\\_esc=y](https://books.google.bg/books/about/Corporate_Governance_and_Business_Ethics.html?id=q_IKiEdgsEcC&redir_esc=y)

- 7. Управление на представянето.** Оценка на представянето – цели, честота, методи скалиране, сравнение с целите, критични случаи, ранжиране, самооценка, смесени. **Проблеми, свързани с оценката и оценителя.** Кой трябва да бъде оценяван и от кого (непосредствен ръководител, по-старши ръководител, самооценка, мениджър по човешки ресурси, друг). Трябва ли да се комуникира пълната оценка на оценявания?

*Задължителна литература:*

- Армстронг М. 1994. *Основни техники на управление*. Бургас: Делфин прес.  
Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Performance Management*. 4th Edition. Kogan Page.  
Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th Edition. Kogan Page.

## Организационно поведение

8. **Индивидът в организацията.** Различията между хората. Емоции и настроения. Нагласи и удовлетвореност от работата. Личност и ценности. **Комуникация и въздействие върху другия човек.** Ефективност на комуникацията. Бариери срещу ефективната комуникация. Дименсии и дилеми на влиянието върху другите хора. Цели на вътрешните комуникационни системи. Комуникацията и личните потребности на членовете на организацията. Комуникативни канали и форми на комуникация. Индивидуалните особености като филтър на информацията и като основа за избор на методите на комуникация.
9. **Мотивация за труд.** Понятия. Прилагане на практика. Създаване на система за управление на мотивацията за труд. Структура на мотивацията за труд и нейното място в качеството на живота в организацията. „Борба на мотивите” и мотивационен избор. Мотивация и стимулиране - ефективни схеми за мотивиране на персонала. **Поддържане на желаното поведение – принципи и правила.** Природата на ученето и формирането на поведение. Схеми на подкрепление. Роля на наградите и наказанията. Алтернативи на наказанието. Принципи при прилагането на наказание.
10. **Вземане на решения от индивидите, групите и организацията.** Възприемане на другия човек и на организационните реалности. Власт и политика в организацията. Властови тактики. Власт и лидерство.

### *Въпроси 8-10. Задължителна литература:*

Robbins, S.P., Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*, 15th ed. Boston: Pearson.

### *Допълнителна литература:*

Herzberg, F. 1987. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, pp 5-15.

Bauer, T., Erdogan, B. 2012. *An Introduction to Organizational Behavior*. On-line book: Creative Commons.  
<http://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>

Locke, E.A. (Ed.) 2009. *Handbook of principles of organizational behaviour*. Chippenham, Wiltshire, UK: Wiley, 2nd ed.

Gordon, J.R. 1993. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn & Bacon.

Ott, J.S. 1989. *Classical Readings in Organizational Behavior*. Belmont, CA:Wadsworth Publishing Company.

## Подбор и развитие на кариерата

11. **Същност на работата.** Същност и управление на взаимоотношенията в работата. Дизайн на работата. Методи и техники за анализ на работата. Спецификация на работата.
12. **Процеси на привличане, набиране и подбор.** Привличане на кандидати за работа. Методи и техники за набиране на кандидати за работа. Контекст на подбора на кандидати за работа. Процес на подбора на кандидати за работа – определения, етапи. Методи и техники за подбор.
13. **Изкуството и науката на интервюирането.** Ефективно интервюиране за наемане на работа. Видове интервюта. Видове въпроси. Управление на впечатленията в интервюто за подбор.
14. **Концепции за кариерата.** Планиране и развитие на кариерата. Цели на кариерата. Етапи на кариерното развитие. Етапи на жизненото развитие. Причини за ранни трудности в кариерата.

Платото в средата на кариерата. Загуба на работата. Програми и практики за противодействие на проблемите в кариерното развитие. Управление на двойната кариера.

#### **Въпроси 11-14. Задължителна литература:**

- Акселрод, Б. и кол. 2006. *Оценка на изпълнението на служителите*. София: Класика и стил.
- Андреева, М. 1995. *Управление на персонала*. София.
- Армстронг, М. 1993. *Преуспяващият мениджър*. Бургас: Делфин прес.
- Барет, Дж. 2003. *Професионални тестове за самооценка на вашите способности, личност и мотивация. Планирайте кариерата си*. София: Фокус ООД.
- Бояджиев, Д. 1994. *Мениджмънт на човешките ресурси*. София.
- Владиминова, К., Спасов, К., Стефанов, Н. 1999. *Управление на човешките ресурси*, София.
- Карабелова, С. /съст./ 2000. *Христоматия по управление на човешките ресурси*. София: Лик.
- Картър, Ф. 2006. *Пълен ръчник на тестовете за интелигентност*. София: Дилок
- Люки, Р. 2004. *Наемане и задържане на най-добрите хора*. София: Класика и стил.
- Маслоу, Е. 2001. *Мотивация и личност*. София: Кибеа.
- Пачев, Т. 1999. *Управление на персонала – социологични аспекти*, София.
- Ригио, Р. 2005. *Въведение в индустриалната/организационната психология*. София: Дилок.
- Спасов, К. 1998. *Професионалното развитие и работната сила*. София.

#### **Допълнителна литература:**

- Андреева, Л. /съст./ 2001. *Христоматия по социална психология*, София: Дилок.
- Байчинска, К. 1994. *Ценности. Ценностен стрес. Ценностна криза*. София.
- Зиновиева, И. 1997. *Диференциална психология - от психология на индивидуалните различия към психология на индивидуалността*. София: Албатрос.
- Паспаланова, Е. 1999. *Психологически измерения на индивидуализма*. София: Академично издателство “Проф. Марин Дринов”.
- Тромпенаарс, Ф., Хемпдън-Търнър, Ч. 2004. *Да се носиш по вълните на културата*. София: Класика и стил
- Хемпдън-Търнър, Ч., Тромпенаарс, А. 1995. *Седемте култури на капитализма: Ценностни системи за забогатяване в САЩ, Япония, Германия, Франция, Великобритания, Швеция и Холандия*. Варна: ИК ТедИна,
- Хофстеде, Х. 2001. *Култури и организации*. София: Класика и стил.

## **Възнаграждения и обучения**

**15. Възнаграждение на персонала и неговата зависимост от трудовото изпълнение.** Елементи на работната заплата. **Фактори** за нивото на работната заплата. Методи за определяне на работната заплата на редовете, квалификационните степени, аналитични. Номинална и реална работна заплата. Брутна и нетна работна заплата. Индивидуални и колективни бонуси, премии, участие в печалбата, други. Примери.

**16. Обучение на персонала.** Идентифициране на потребности от обучение; избор между вътрешно или външно обучение; създаване на план за обучение; оценка на **ефективността** от обучението.

#### **Въпроси 15-16. Задължителна литература:**

- Каменов, Б. 2011. *Управление на възнагражденията*. София: Сиела
- Шопов, Д., М. Атанасова. 2010. *Управление на човешките ресурси*. София: “Тракия - М”.
- Лейзър, Е. П., М. Дж. Гибс. 2009. *Икономика на персонала*. София: „Класика и стил”,
- Владиминова К. 2006. *Управление на човешките ресурси*. София: Унив. изд. „Стопанство”,
- Карабелова, С. (Съст.). 2000. *Управление на човешките ресурси*. Христоматия. София: “ЛИК”

#### **Допълнителна литература:**



Armstrong, M., H. Murlis. 2005. *Reward Management. A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. London: Kogan Page.

Armstrong, M. et al. 2004. *Job evaluation. A Guide to achieving equal pay*. London: Kogan Page.

## **Трудово право в България**

**17. Възникване, изменение и прекратяване на трудово правоотношение. Видове трудови правоотношения.** Форма и съдържание на трудовия договор. Срочен трудов договор. Трудов договор със срок за изпитване. Изменение на трудовото правоотношение. Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работника. Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя. Закрила при уволнение. Защита срещу незаконно уволнение.

**18. Работно време, почивки и отпуски. Режими на работно време.** Редовно работно време. Намалено и непълно работно време. Разпределение и отчитане на работното време. Ненормиран работен ден. Работа на смени. Ношен труд. Извънреден труд. Почивки. Видове отпуски. Ползване на отпуски.

**19. Трудова дисциплина. Дисциплинарна и имуществена отговорност.** Нарушения на трудовата дисциплина. Дисциплинарни наказания. Ред за налагане на дисциплинарни наказания. Имуществена отговорност на работодателя. Имуществена отговорност на работника или служителя. Видове обезщетения.

**20. Трудово възнаграждение.** Системи за заплащане на труда. Допълнителни трудови възнаграждения. Изплащане на трудовото възнаграждение. Механизми за регулиране на заплатите. Минимална работна заплата и диференциация.

**21. Колективен трудов договор.** Предмет и равнища на колективно договаряне. Задължения за преговаряне. Сключване, влизане в сила и изменение на колективния трудов договор. Действие на колективния трудов договор по отношение на лицата.

### **Въпроси 17-21. Литература:**

Банова, Е., С. Сербезова, Ч. Христов. Наръчник по трудови отношения, ИК "Труд и право", 2001.

Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение, Сиби, 1997.

Георгиев, Г., Ч. Христов. Статут и заплащане на държавния служител, ИК "Труд и право", 2000.

Казаков, А. Човешкият капитал, София, 2001.

Кодекс на труда, 2006.

Къндева, Е., Б. Йорданов, Правен режим на държавната служба, Сиела, 2002.

Мръчков, В. съст. Международни трудови конвенции в България, сборник, КНСБ, 1992.

Мръчков, В. и кол. Трудови отношения - 2002, 2003, 2004, 2005 2006. ИК "Труд и право".

Мръчков, В. и кол. Трудови отношения и държавна служба – 2001. ИК "Труд и право, 2001.

Мръчков, В. Международно трудово право, Сили, 2000.

Мръчков, В. Осигурително право, Сиби, 1998.

Мръчков, В. Трудово право – специална част, Сиби, 2000.

Мръчков, В. Трудово право, Сиби, 1998.

Мръчков, В., А. Василев, И. Шотлеков, Е. Мингов. Коментар на Кодекса за задължително обществено осигуряване, ИК "Труд и право", 2000.

Павлов, С. Трудово възнаграждение и обезщетения по Кодекса на труда, ИК "Труд и право", 1998.

Петров, П., В. Илиев. Работно време и почивки, Перфект консулт, 1999.

Сборник нормативни актове за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ОКОМ, 2002.

- Средкова, К. Наръчник на работодателя, Сиби, 2002.  
 “Труд и право”, месечно списание, ИК Труд, 2006.  
 Христосков, Й. и кол. Наръчник по социално осигуряване, ИК “Труд и право”, 2002.  
 Христосков, Й. и кол. Социално осигуряване – 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, ИК “Труд и право”, 2001.  
 Шопов, Д. и др. *Управление на човешките ресурси*. Тракия-М, 2003.  
 Шопов, Д., Л. Стефанов, М. Паунов, Л. Дулевски. *Икономика на труда*. София, 2002.  
 Шопов, Д. *Индустриални отношения*. Тракия-М, 2003.

## Конфликти и колективни трудови спорове

- 22. Управление и разрешаване на конфликти.** Дефиниции и теоретични възгледи за конфликтите. Еволюция на подходите в изследванията на конфликтите. Методология за диагностика и анализ на конфликтите. Предпоставки за превенция на конфликтите в работна среда адекватни длъжностни характеристики, колективни трудови договори, управленски умения, ефективна работа в екип.
- 23. Същност на трудовите отношения.** Еволюция на индустриалните отношения и утвърждаване на тристранното сътрудничество. Европейският социален модел и трансформацията на трудови отношения. Модели на трудови отношения. Степен на политизация на трудовите отношения. **Колективни трудови спорове /КТС/** и колективно трудово договаряне. Подходи и средства за разрешаване на КТС. Водещи участници и представителност на страните, механизми и органи за регулация при управлението на трудовите конфликти. Доброволно уреждане на КТС. Протестни действия и форми за оказване на натиск при трудовите спорове.

### **Въпроси 22-23. Задължителна литература:**

- Гладичева, Р. 2003. *История на тристранния диалог и утвърдени западноевропейски модели*. В: Трипартизъм. Кн.1, ИРМИ. София, 2003, с. 7-35.  
 Давидков, Ц. 2006. *Управление на организациите: поведението в организационен контекст*, Парадигма, София.  
 Дарендорф, Ралф. 1998. *Модерният социален конфликт. Есе за политиката и свободата*, София.  
 Димитров, Димитър. 2005. *Управление на конфликтите*. София.  
 Дронзина, Татяна. 2001. *Разрешаване на конфликти*, София.  
 Илиева, С. 2007. *Организационна култура. Същност, функции и промяна*, УИ „Св. Кл. Охридски“.  
 Фондация „Фридрих Еберт“. 2015. *Инструменти на европейския социален диалог и разширяване на тяхното приложение в България: наръчник на синдикалиста*.  
<http://www.fes.bg/files/custom/Naruchnik%20Sindikalist.pdf>  
 Лароша, П. О. 2002. *Как да преговаряме*. София: Принсепс.  
 Морел, Х. (ред.) 207. *Трудовите отношения в преход*. УИ „Св. Кл. Охридски“.  
 Harvard Business Review. 2015. *Преговори и разрешаване на конфликти*. Класика и стил, С.  
 Шопов, Д. 1998. *Индустриални отношения*. Тракия – М, София.

### **Допълнителна литература– въпроси 21-23:**

- Ангелов, А. 2002. *Организационно поведение*. София: Тракия-М.  
 Бехар, Н. и Т. Дечев (ред.) 2005. *Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти*. Fridrich Ebert Stiftung.  
 Маркхам, У. 1999. *Управление на конфликта*. Лаков Прес. София.  
 Мръчков, В. и др. 2016. *Трудови отношения*. С.  
 Мръчков, В. 2015, 2013. *Трудово право*. С.  
 Паунов, М. 2013. *Организационно поведение*, Сиела, София.  
*Human Resource Management, Industrial Relations and Achieving Management Objectives*, ILO.  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srshrm.pdf>  
 Kaufmann, Bruce. *The Theoretical Foundations of Industrial Relations*, 2010.  
[http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/36928/67721\\_1.pdf?sequence=1](http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/36928/67721_1.pdf?sequence=1)

Kriesberg, Louis. *Constructive Conflicts: From Escalation to Resolution*, Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2006.  
Miall, Hugh, O. Ramsbotham & T. Woodhouse, *Contemporary Conflict Resolution*, 2nd edition, NY: Polity, 2005.

## Емпирични изследвания

**24. Провеждане на ЕСИ чрез качествени методи:** дефиниране на проблем, цели, задачи, хипотези. Видове качествени методи за регистрация на информация. Типове интервюта. Фокус група. Ограничения на качествените методи.

**25. Провеждане на ЕСИ чрез количествени методи:** дефиниране на проблем, цели, задачи, хипотези. Въпросникът като инструмент за регистрация на информация. Типове въпроси. Ограничения на количествените методи.

### *Въпроси 24-25. Задължителна литература:*

Атанасов, А., Съркова, Св., Молхов, М., Ченгелова, Е. и Георгиева, В. 2004. *Емпиричното социологическо изследване на социалната действителност. Подходи, методи, организация. Проблеми и нови решения*, Академично издателство „Марин Дринов“, София.

Атанасов, А., Молхов, М., Съркова, С., Ченгелова, Е., Маркова, Е., Пейчева, Д. 2006. *Електоралните изследвания: изследователски проблеми и прогностични възможности*. Издателство “Фабер”, В. Търново.

Атанасов, А., Молхов, М., Съркова, С., Ченгелова, Е., Георгиева, В. 2001. *Изследванията на общественото мнение в България – състояние, проблеми, перспективи*, НЦИОМ София.

Гиглион, Р. и Маталон, Б. 2007. *Социологическите анкети. Теория и практика*, Наука и Изкуство, София

Манов, А. 2001, *Статистика с SPSS*. Тракия-М, София.

Найденова, В., Джамджиева, М., и Стаевска, В. 2008. *Качествени методи в социалните науки: Въведение*, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София.

Оверман, У. 2006, *Към анализ на структурата на социално-интерпретативните модели*, Социологически проблеми, кн. 3-4, стр. 131-155.

Шютце, Ф. 2006. Биографичен анализ на живота на мелничаря, *Социологически проблеми*, кн.3-4, стр. 156 – 187.

### *Допълнителна литература:*

Becker, H. 2002. *Les ficelles du métier : comment conduire sa recherche en sciences sociales*, La Découverte, Paris.

Berthier, N. 2006. *Les techniques d'enquête en sciences sociales. Méthode et exercices corrigés. Collection Coursus*, Armand Colin, Paris.

Démazier, D et Dubar, C. 1997 *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Nathan, Paris.

**26. Описателни характеристики на едномерните разпределения.** Признак. Видове признаци. Статистическа групировка при различните видове признаци. Статистически разпределения. Значения на признака и честоти. Относителни дялове и кумулативни относителни дялове. Обобщаващи числови характеристики за център на разпределението. Обобщаващи числови характеристики за разсейване. Обобщаващи числови характеристики за асиметрия.

**27. Статистическо изследване на връзки между признаци.** Двумерно разпределение. Условни разпределения. Определяне на наличие, посока и сила на връзката при различни комбинации от вида на признака-фактор и вида на признака-резултат. Добавяне на допълнителни фактори. Проверка за независимост на факторите.

### *Въпроси 26-27. Задължителна литература:*

Гоев, В., *Статистическа обработка и анализ на информацията от социологически, маркетингови и политически изследвания със SPSS*, С, 1996

Калинов, К., *Статистически методи в поведенческите и социалните науки*, С, 2001

Манов, А., *Статистика със SPSS*, С, 2001

Харалампиев, К., *Въведение в основните статистически методи за анализ второ преработено и допълнено издание*, С, 2012

Харалампиев, К. *IBM SPSS – Статистически решения на приложни изследователски задачи. Второ преработено и допълнено издание*, С, 2012

*Допълнителна литература:*

Брогли, Я., Л. Петкова, *Статистически методи в спорта*, С, 1988

Венедиков, Й., *Общественото мнение. Епистемологични проблеми*, С, 1993

Венедиков, Й., *Статистика, социология и още нещо...*, С, 1992

*Енциклопедичен речник по социология*, второ издание, С, 1997

Косева, Д., и кол., *Теория на статистиката и промишлена статистика*, В, 1990

Манов, А., *Многомерни статистически методи със SPSS*, С, 2002

Парчев, И., *Избор на партия, избор на президент*, С, 1998

Съйкова, И., А. Стойкова-Къналиева, С. Съйкова, *Статистическо изследване на зависимости*, С, 2002

Съйкова, И., *Статистически изследвания на зависимости и други връзки в социално-икономическата област*, първа част, С, 1991

Харалампиев, К. *SPSS за напреднали*, С, 2007

Харалампиев, К. *Въведение в основните статистически методи за анализ*, С, 2003.

Bennighaus, H., *Deskriptive Statistik*, Stuttgart, 1989

Hinton, P., *Statistics explained*, L, 1995

Sirkin, R., *Statistics for the social sciences*, L, 1995