



Утвърдил: .....

Декан

Дата .....

## СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ "СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"

Факултет: **Философски**

Специалност: (код и наименование)

Ф	Ф	С	3	8	0	1	1	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Трудови пазари и развитие на човешките ресурси

### УЧЕБНА ПРОГРАМА

Дисциплина:

3	0	0	7
---	---	---	---

### СИСТЕМИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ, ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Преподавател: Проф. д.ик.н Желю Дечев Владимир

Учебна заетост	Форма	Хорариум
Аудиторна заетост	Лекции	15
	Семинарни упражнения	15
	Практически упражнения	30
<b>Обща аудиторна заетост</b>		<b>60</b>
Извън аудиторна заетост	Доклад/Презентация	30
	Курсов учебен проект	60
	Самостоятелна работа в библиотека или с ресурси	30
<b>Обща извън аудиторна заетост</b>		<b>120</b>
<b>ОБЩА ЗАЕТОСТ</b>		<b>180</b>
<b>Кредити аудиторна заетост</b>		<b>2</b>
<b>Кредити извън аудиторна заетост</b>		<b>4</b>
<b>ОБЩО ЕКСТ</b>		<b>6</b>

№	Формиране на оценката по дисциплината	% от оценката
1.	Workshops (информационно търсене и колективно обсъждане на доклади и реферати)	10%
2.	Участие в тематични дискусии в часовете	10%
3.	Текуща самостоятелна работа /курсов проект	50%
4.	Изпит	30%
<b>Критерии на оценяване</b>		
За оценка „Отличен“	- Много активно участие в тематичните дискусии в часовете – задаване на смислени въпроси и даване на смислени и оригинални отговори – 10% - Подготовка и презентация на самостоятелен реферат по зададена тема. Рефератът трябва да получи отлична оценка от останалите студенти – 10% - Решаване на финален тест с отличен – 30% - Самостоятелно финално есе/курсов проект или писмен изпит – 50%. Проектът или изпитът отразява отлично познаване на материята, използване на изучаваните концепции и основни автори, високи умения за прилагане на знанията към представяне и решаване на практически проблеми.	

За оценка „Много добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Активно участие в тематичните дискусии в часовете – задаване на смислени въпроси и даване на смислени и отговори – 10%</li> <li>- Подготовка и презентация на самостоятелен реферат по зададена тема. Рефератът трябва да получи много добра оценка от останалите студенти – 10%</li> <li>- Решаване на финален тест с много добър – 30%</li> <li>- Самостоятелно финално есе/курсов проект или писмен изпит – 50%.</li> </ul> <p>Проектът или изпитът отразява много добро познаване на материята, използване на изучаваните концепции и основни автори, много добри умения за прилагане на знанията към представяне и решаване на практически проблеми.</p>
За оценка „Добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Добро участие в тематичните дискусии в часовете – задаване на добри въпроси и даване на добри отговори – 10%</li> <li>- Подготовка и презентация на самостоятелен реферат по зададена тема. Рефератът трябва да получи добра оценка от останалите студенти – 10%</li> <li>- Решаване на финален тест с добър – 30%</li> <li>- Самостоятелно финално есе/курсов проект или писмен изпит – 50%.</li> </ul> <p>Проектът или изпитът отразява добро познаване на материята, използване на изучаваните концепции и основни автори, добри умения за прилагане на знанията към представяне и решаване на практически проблеми.</p>
За оценка „Среден“	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Задоволително участие в тематичните дискусии в часовете – задаване на въпроси и даване на отговори – 10%</li> <li>- Подготовка и презентация на самостоятелен реферат по зададена тема. Рефератът трябва да получи поне средна оценка от останалите студенти – 10%</li> <li>- Решаване на финален тест със средна оценка – 30%</li> <li>- Самостоятелно финално есе/курсов проект или писмен изпит – 50%.</li> </ul> <p>Проектът или изпитът отразява задоволително познаване на материята, използване на изучаваните концепции и основни автори, някакви умения за прилагане на знанията към представяне и решаване на практически проблеми.</p>

#### **Анотация на учебната дисциплина:**

Целта на предлагания курс е запознаване на студентите с теоретичните достижения и подходи в развитието на дейностите, свързани с оценяването и възнаграждението в организацията. Анализира се спецификата на всяка от тези дейности, разглеждат се връзките им с другите дейности по управлението на човешките ресурси, стратегиите на организацията, опита на водещите страни в тази област. Активно се използват примери от практиката по прилагането на изучаваните подходи в различни видове организации – стопански и нестопански, малки и големи. Предлагат се модели за емпирично изследване на една или няколко от посочените дейности по време на практическия стаж на студентите в организации.

#### **Предварителни изисквания:**

Препоръчително е студентите да има някакви познания по другите дейности от УЧР, а така също и по базови изследователски методи, но не е задължително.

#### **Очаквани резултати:**

Успешното завършване на курса ще допринесе за развитието на знанията на студентите относно процесите по възнаграждения в организацията и тясно свързаните с тях процеси по анализ на труда, оценка на длъжността, оценяване на индивидуалното представяне, системите за възнаграждения, индивидуални и колективни бонуси, нефинансови стимули за служителите и социалните осигуровки. Курсът ще спомогне и за създаване на умения за извършване на част от тези процеси – създаване на схема от фактори за оценка на работните места (длъжности), създаване

на система за заплащане и общо възнаграждение, проектиране на бонуси и общи пакети за възнаграждения.

### Учебно съдържание

Лекции		
№	Тема:	Хорариум
1	Променящите се организации и новата роля на УЧР. Измененията в пазара – от масово към диференцирано потребление. Преход от класически тип бюрокрация към мрежови организации и новите изисквания към УЧР.	1 час
2	Възнаграждение на труда – същност, функции, основни фактори. Елементи на общото възнаграждение. Стратегии и политики за възнаграждение на служителите.	2 часа
3	Оценка на работното място/длъжността. Анализът и проектирането на труда като основа за оценка на работното място/длъжността. Не аналитични методи за оценка – ранжиране, сравняване по двойки, класификация на длъжностите.	2 часа
4.	Аналитични методи за оценка – избор и сравнение на фактори за оценка. Критерии за проектиране на аналитична схема. Равното заплащане на труда.	2 часа
5.	Пазарни оценки. Допълнителни трудови възнаграждения, бонуси. Отразяване на тежестта на труда и на производствените условия във възнаграждението. Управление на общата маса на работната заплата.	2 часа
6.	Социално осигуряване и социални придобивки. Финансови и нефинансови стимули и процесът на мотивация.	2 часа
7.	Оценяване на персонала. Цели на оценяването, критерии за изпълнение на задачите, измерване на изпълнението, оценъчни скали, критични случаи, скали за наблюдение. Подходи за оценяване на служителите/работниците и на мениджърите. Обратна връзка от множество оценители. Честота на оценките.	2 часа
8.	Проблеми, свързани с оценителя и оценката: грешка на централната тенденция; ефект на ореола; снизходителност/взискателност; лична предубеденост; оценка на изпълнението в контекст. Наблюдение на системата за оценяване.	2 часа
Общо		15

Упражнения:		
№	Тема	Хорариум
1.	Длъжности и трудови роли. Оценка на длъжностите и структура на заплатите.	2 часа
2.	Примерни схеми за аналитични и не аналитични методи за оценка	3 часа
3.	Управление на трудовото възнаграждение. Политика и стратегия в областта на заплащането на труда.	2 часа
4.	Въвеждане на бонусна система – изследване на случай	2 часа
5.	Анализ на социалните разходи за човешките ресурси	2 часа
6.	Управления на впечатленията в контекста на оценката на изпълнението	2 часа
7.	Анализ на “Ръководство за атестиране на служителите в държавната администрация чрез оценка на индивидуалното трудово изпълнение”	2 часа
Общо:		15 часа

### Конспект за изпит

№	Въпрос
1	Стратегии и политики за възнаграждение на служителите
2	Елементи на общото възнаграждение
3	Същност на работната заплата, номинална и реална
4	Фактори, влияещи върху нивото на работната заплата
5	Видове оценки на работното място/длъжността, характеристики на неаналитичните оценки
6	Анализът и проектирането на труда като основа на оценките на длъжността

7	Специфика на аналитичните оценки, критерии за проектиране на аналитични схеми
8	Проблеми с равното заплащане на труда
9	Видове системи на заплащане
10	Характеристики на бонусните системи
11	Управление на фонда работна заплата
12	Видове социално осигуряване
13	Подходи за оценяване на служителите/работниците и на мениджърите
14	360° оценка – приложение и използване
15	Проблеми, свързани с оценителя и оценката

### **Библиография**

**Основна:**

Каменов, Б. (2011). *Управление на възнагражденията*. София, Сиела, с. 11-19  
 Шопов, Д., М. Атанасова. 2010. *Управление на човешките ресурси*. София, “Тракия - М”  
 Лейзър, Е. П., М. Дж. Гибс. 2009. *Икономика на персонала*, Изд. „Класика и стил”, София

**Допълнителна:**

Владиминова К. 2006. *Управление на човешките ресурси*, Унив. изд. „Стопанство”, София  
 Харизанова, М., Бояджиев, Д., Миронова, Н. (2006). *Управление на човешките ресурси. Инвестиция в бъдещето*. Авангард Прима, София, глава 6, *Управление на възнагражденията*,  
 Armstrong, M. & Helen Murlis. 2005. *Reward Management. A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. Kogan Page, London  
 Armstrong, M. et al. 2004. *Job evaluation. A Guide to achieving equal pay*. Kogan Page, London

**Дата: 15.02.2013, София**

**Съставил: проф. д.ик.н. Желю Владимиров**