

Магистърска програма „Управление на човешките ресурси”

2 семестъра, 60 кредита по ECTS

Шифър на магистърската програма:

0855 (дистанционно обучение, финансирано от обучаемия)

(шифърът се използва при попълването на документите за кандидатстване/записване)

Магистърската програма „Управление на човешките ресурси” е съвременна област на човешкото познание, която е застъпена в академичната практика на редица водещи световни университети. Тя предлага на студентите солидна теоретична подготовка с подчертано практическа насоченост. Основен образователен принцип на програмата е постигане на професионално усъвършенстване, в съответствие с най-съвременните теории и технологии за разкриване на творческите умения на обучаваните при решаване на организационни проблеми. Балансът между теория и практика я прави подходяща за всички, които се стремят към реализация в областта на управление на човешките ресурси.

Магистърската програма създава и развива умения и компетенции за: усъвършенстване на управленския опит чрез изучаване на теоретичните основи на функционирането на фирмите и организациите в България, съвременните технологии за финансово управление на дейността на фирмите, планирането на бизнес-процесите и широк кръг компетенции по управление на човешките ресурси. Обучаемият системно и задълбочено ще оценява познанията си и идентифицира потребности от нови знания. Ще демонстрира висока степен на самостоятелност и лесно ще се ориентира в сложно учебно съдържание, прилагайки собствени подходи и методи към овладяването му. Ще владее богат понятиен апарат и проявява способности за концептуално и абстрактно мислене. Ще може да използва разнообразни методи и техники за усвояване на комплексно учебно съдържание. Обучаемият ще може да събира, обработва и интерпретира специализирана информация, необходима за решаването на сложни проблеми от изучаваната област. Ще може да прави обосновани преценки и да намира решения в сложна среда на разнообразни взаимодействия. Ще демонстрира способности за адекватно поведение и взаимодействие в професионална и/или специализирана среда. Ще бъде способен да решава проблеми чрез интегриране на комплексни източници на знание, в условия на неопределеност.

Професионална реализация: След приключване на програмата, обучаемите имат възможността да станат: креативни и творчески настроени специалисти, развиващи стратегическия си усет в бизнеса и към хората; силно мотивирани и търсеци творчески методи личности, с помощта на които ще се вземат и реализират решения в сферата на управление на човешките ресурси; хора, които ще бъдат отворени за новостите, имащи силно желание за саморазвитие и учене през целия живот.

С придобитите знания, завършилите магистри могат да се реализират като мениджъри на фирми и организации; експертни съветници на висшето ръководство във фирми и организации; консултанти и експерти по управление на организационното развитие; с. пециалисти по обособени функции във фирми и организации; ръководители и експерти в звена по кариерно развитие; консултанти по управлението на фирми и организации.

ИЗУЧАВАНИ ДИСЦИПЛИНИ В МАГИСТЪРСКАТА ПРОГРАМА:

ПЪРВИ СЕМЕСТЪР

Първи модул

Теория на организациите. Целта на курса е, отчитайки индивидуалните потребности, способности и интереси на студентите, да подготвя в съответствие с европейските стандарти за университетско бизнес образование и с динамично променящата се професионална бизнес среда в България специалисти с пазарно ориентирани знания, компетентности, умения и нагласи. Реализацията на човешкия потенциал се извършва в конкретни организации. За да се осъществи този процес е необходимо създаването на подходяща организационна среда и система от стимули. Разкриването на основните ефекти на всяка организация става единствено чрез човешкия фактор при протичането на съответния работен процес. Дефинирането на този процес е в основата на учебната дисциплина “Теория на организациите”. В нея са намерили основни въпроси по проектиране на организацията, типове организации и организационни процес.

Администриране в управлението на човешките ресурси. Постигането на целите на управлението може да се разглежда като една система от вземани и изпълнявани управленски решения. Това как тези решения са повлияни от факторите “необходимост” и “време”, до голяма степен дава представа за начина на “разполагане” на управленската политика във времето и нейните съответствия с най-важните за решаване проблеми. Основният принцип, който трябва да се има предвид, е че изборът ни сега ще определя и поведението ни в бъдеще. В този смисъл всяко решение съдържа в себе си потенциала на проективното поведение.

Обособяване на административния процес като компонент на управленския процес дава и различен поглед към неговата роля за реализацията на целите на политиката. Това как ще се възложи едно взето управленско решение, как ще се ръководи неговото изпълнение и как ще се мотивират самите изпълнители, е основата за ефективно управление.

Дисциплината има за цел да представи проблемите свързани с човешкото поведение и груповите решения. Анализира се поведението и груповите решение. Разгледани са

въпросите свързани с интересите и несъответствията в управленския процес и хроничната управленска недостатъчност.

Индустриални отношения. Целта на дисциплината е: **първо**, проблематиката, свързана с индустриалните отношения е предназначена да разкрие същността, принципите и развитието на индустриалните отношения между икономическите и социалните императиви при разработването и провеждането на икономическата и социалната политика, а така също и при изграждането и усъвършенстване на трудовите и осигурителните отношения.

Второ, разглеждат се някои основни характеристики на глобализацията и практики, свързани с нейното социално измерение, както и основни документи на водещи организации.

Трето, прави се преглед на системата на индустриалните отношения в предприятието в няколко основни направления: приватизация и инвестиции; организация на труда и заплащане; управление на човешките ресурси; условия на труд и индустриални отношения.

Четвърто, отбелязват се някои нови моменти в индустриалните отношения, както и се очертават бъдещите тенденции на европейските индустриални връзки в сектора на публичните и обществените услуги.

Втори модул

Основи на управлението на човешките ресурси. Нарастващите изисквания пред ефективността на българските организации (частни и държавни предприятия от сектора на индустрията и услугите, организации и ведомства от държавната администрация и др.) формират повишен интерес към проблемите на управлението на човешките ресурси. Желаното равнище на конкурентоспособност и качество на предлаганите от организацията продукти и услуги се филтрира през начина, по който се управляват хората - тези, които в крайна сметка осъществяват дейностите и чрез които се постигат набелязаните цели. Това се проявява във всеки елемент и на всяко равнище от организацията и в този смисъл е част от ежедневието на всеки мениджър, който на практика реализира задачите на съответното звено чрез усилията на определен работен екип. Ефективното решаване на мениджърските задачи означава умело управление на хората, които ги осъществяват.

В този смисъл управлението на човешките ресурси вълнува всички мениджъри в организацията, а не се разбира като дейност, която е "капсулирана" в специализирано звено. Съществуването на такова структурно звено в организацията значително улеснява и подпомага работата на мениджърите по оперативното и стратегическото управление на

човешките ресурси в организацията, но съвсем не отменя отговорностите им при вземане на решения в това отношение.

Дисциплината има за цел да представи широката гама от дейности по управление на човешките ресурси в организацията. Отделено е внимание на същността на управление на човешките ресурси. Разкрива се ролята на функциите и дейностите за управление на човешките ресурси. Специално място е отделено на подборът на човешките ресурси, обучението и тяхното развитие. Внимание е отделено на оценката на управлението на човешките ресурси в организацията.

Управление и поведение в организациите. Промените в икономическата, политическата, социалната и духовната среда в нашата страна разширяват възможностите, но и създават сериозни ограничения за всеки човек и стабилността на неговото съществуване.

Съвременният мениджмънт е изправен пред предизвикателството да осигури приемственост на положителния опит по управление, като използва традициите на миналото и позитивността на настоящето.

“Управление и поведение в организациите” е опит да се покаже, че това е възможно. Необходима е будна изследователска съвест, търсене на скритите резерви, справяне с неочакваното.

Организационен мениджмънт и ефективност. Проблематиката, свързана с организационният мениджмънт е предназначена да разкрие теоретико-методологическите проблеми основаващи се на общовалидните принципи и подходи изведени от науката за управление. Студентите се запознават със същността на управлението и проектирането на организационната работа, видовете организационни процеси, типовете организации, организационните форми за интеграция на компаниите и т.н.

Усвояването на учебния материал ще стане на базата на въвеждащи и проблемни лекции, като основна форма на преподаването. Втора форма на аудиторна заетост са семинарните занятия, чиято цел е да се затвърдят и разширят получените знания от лекционните занятия, като основно вниманието ще бъде насочено към решаването на практически задачи, управленски игри, тестове, есета и други, с което в определена степен се постига доближаване до условията на стопанската практика. Важна форма при усвояването на преподавания материал ще има и извънаудиторната работа на студентите.

ВТОРИ СЕМЕСТЪР

Първи модул

Оперативно управление на човешките ресурси. Учебната дисциплина

„Оперативно управление на човешките ресурси“ има за цел да подготвя висококвалифицирани специалисти, които да владеят съвременните методи и средства за стратегическо управление и развитие на човешкия капитал в организациите. Дисциплината представя широката гама от дейности по управление на човешките ресурси в организацията. Отделено е внимание на отделът за човешките ресурси, проектирането и анализът на труда. Разкрива се ролята на функциите и дейностите за управление на човешките ресурси. Специално място е отделено на трудовите отношения на работното място в организацията

След завършване на програмата студентът трябва да знае и да може да разработва организационна стратегия и в частност стратегии в областта на развитието на човешките ресурси. Придобитите знания и умения в рамките на програмата позволяват на успешно завършилите да заемат ръководни и експертни длъжности в структурите на пазара на труда, в дирекциите, отделите и звената по управление на персонала в предприятия и организации.

Магистърски семинар по Управление на човешките ресурси.

По време на курса се обръща внимание на следното:

Първо, проблематиката за магистърският семинар се свързва с методиката за написването на дипломна работа от студентите изучаващи магистърската програма.

Второ, разглеждат се методите на научното изследване, какви изисквания се предявяват и как да се постигнат и осъществят при написването на дипломната работа.

Трето, лансира се становището, че ефективността и ползата от студентското научното изследване, е в силна зависимост от методиката и технологията на работа.

Четвърто, акцентира се върху изводите и препоръките, научната аргументация, избора на методи за научно изследване.

Избираем блок (избира се една от дисциплините):

Методи и стратегии в управлението на фирмите.

Да формира знания за съвременните динамично изменящи се пазарни условия, които настойчиво изискват усъвършенстване на инструментите и технологиите за управление на фирмите и компаниите с цел повишаване на ефективността от тяхната стопанска дейност и максимизиране на печалбата. В тази връзка се изискват методики, които студентите ще усвоят, които биха помогнали да

систематизира и опрости съществуването на сложни структури на управление и взаимодействие.

Корпоративен мениджмънт.

Целта на дисциплината „Корпоративен мениджмънт“ е да предостави на обучаваните знания, които са обособени по следният начин: да акцентира върху корпоративният мениджмънт управление на отношенията и съгласуването на интересите между собствениците (принципал) и мениджърите на корпорациите (агент). Като специфичен елемент на корпоративният мениджмънт в процеса на преход в България се откроява и ролята на държавата – и като отговорна за създаването на правно-нормативни и икономически условия, и като специфичен елемент на тези взаимоотношения.

С учебният материал се предоставят се знания за инструментариума на корпоративния мениджмънт и корпоративната социална отговорност. Разглежда се управлението на процесите на корпоративният мениджмънт. Особено внимание е отделено на очертаването на проблемите и разработването и обосноваването на предложения за усъвършенстване на корпоративния мениджмънт с оглед повишаване на неговата ефективност и постигането на баланс на интересите на участниците в корпоративните отношения.

Устойчиво развитие на организациите.

Целта на дисциплината е да като система от принципи, методи и норми (инструментариум) и средства за ефективно разглежда устойчивото развитие на организациите в контекста на устойчивото икономическо развитие на страната. Последователно се изясняват същността, принципите, компонентите и стратегиите за устойчиво развитие на фирмено равнище. Особено внимание е отделено на проблемите, свързани с реструктурирането на икономиката. За по-пълното изясняване същността на устойчивото развитие внимание е отделено на човешкия фактор в международните аспекти на това развитие. С усвояване на учебния материал обучаемият ще умее да представя ясно и достъпно собствени схващания, формулировки на проблеми и възможни решения пред специализирана и неспециализирана аудитория, използвайки богат набор от техники и подходи.

Втори модул

Разработка и защита на дипломна работа