

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „ФИНАНСИ“

УТВЪРЖДАВАМ:

Ректор:

(Проф. д-р Пл. Илиев)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “УПРАВЛЕНИЕ НА БАНКОВИЯ ПЕРСОНАЛ”;

ЗА СПЕЦ: „Банков мениджмънт“; ОКС „магистър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5; СЕМЕСТЪР: 9;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 210ч.; в т.ч. аудиторна 45ч.

КРЕДИТИ: 7

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО(часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	15	1
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	165	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Данчо Петров)

2.
(проф. д-р Стефан Вачков)

Ръководител катедра:
„Финанси“ (проф. д-р Стефан Вачков)

I. АНОТАЦИЯ

Учебната дисциплина „Управление на банковия персонал“ има за цел да представи на обучаващите се студенти базови теоретични и приложни знания за мениджмънта на човешките ресурси и кадровата политика в банките. Акцентът е поставен върху анализа и дискусията с разбиране по следните ключови въпроси: предизвикателства пред мениджмънта на човешките ресурси в ерата на информационните технологии; изисквания към банкерската професия; длъжностните характеристики като инструмент за ефективна кадрова политика в банките; техники за набиране и подбор на банков персонал и оценка на тяхната ефективност; адаптация, кадрова логистика и съкращения на банков персонал; атестация и организиране на системата за материално стимулиране на банковите кадри; ръководство на екипи, лидерство, компетенции и делегиране; модели и подходи за повишаване на мотивацията на банковите сътрудници; стратегически performance management в банките; обучение и квалификация на банковите кадри. Очакваните приложни знания и умения, придобити от обучението по “Управление на банковия персонал” са свързани с изготвяне на длъжностни характеристики за различни позиции в банките; използване на различни техники за калкулиране на потребностите от банков кадри и установяване на дефицит или излишък от персонал; базови умения за реализиране и/или адаптиране на система за материално и нематериално стимулиране; диагностика на атестационната система и набелязване на мерки за минимизиране субективизма на атестационните оценки; изработване и/или усъвършенстване на мотивационна програма и изготвяне на мотивационни профили на банков сътрудници; подбор на подходяща форма за обучение на банков кадри, съобразена с целите на обучението и спецификата на технологичната и организационна среда.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
Тема първа. Съвременните представи за управление на персонала		3	1	
1.1	Еволюцията в теорията и практиката на управлението на персонала през XX век			
1.2	Новите реалности в управлението на персонала			
Тема втора. Базисни компоненти на мениджмънта на човешките ресурси в банките		3	1	
2.1	Изисквания към банкерската професия			
2.2	Длъжностните характеристики като елемент на кадровата политика			
Тема трета. Планиране на банковите кадри		3	1	
3.1	Цели, задачи и основни фази на кадровото планиране в банките			
3.2	Ефектът на “мъртвия товар”			
3.3	Калкулиране на потребностите от банков кадри			
Тема четвърта. Подбор на банков персонал		3	2	
4.1	Критерии, етапи и процедури на подбора			
4.2	Тестване на професионалната пригодност, интервю и проверка на референции			
Тема пета. Адаптация и кадрова логистика на банковия персонал		3	2	
5.1	Адаптацията на банковия персонал			
5.2	Организационните промени в банките			
5.3	Кадрови трансфери, съкращения и уволнения на банков кадри			
Тема шеста. Управление на екипи и лидерство в банките		4	2	

6.1	Ръководство на екип – базови умения и изисквания			
6.2	Специфика на лидерството в банковата сфера. Мениджмънт за напреднали: делегиране.			
Тема седма. Атестацията и материално стимулиране		4	2	
7.1	Цели, етапи и ползи от атестацията в банките			
7.2	Системи за стимулиране на банковия персонал			
Тема осма. Мотивацията на банковия персонал – ключът към успеха		4	2	
8.1	Теоретични аспекти на мотивацията на персонала			
8.2	Техники за повишаване на мотивацията			
Тема девета. Обучение и квалификация на банковите кадри		3	2	
9.1	Форми за обучение на банковите кадри			
9.2	Coaching – характеристика, предимства и ограничения			
9.3	Методи за обучение на банковия персонал и оценка на тяхната ефективност			
Общо:		30	15	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№ по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Контролна работа	1	30
1.2.	Индивидуално задание	1	40
1.3.			
1.4.			
Общо за семестриален контрол:		2	70
2.	Сесиен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	95
Общо за сесиен контрол:		1	
Общо за всички форми на контрол:		3	165

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Петров, Д. Управление на банковия персонал, Наука и икономика, Варна, 2012.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Фьорстер, А., П. Кройц. (2013) Спрете да работите, Еастра, София.
2. Mathis, R., J. Jackson, S. Valentine (2013) Human Resource Management, South-Western College Pub; 14 edition.
3. Noe, R. et all. (2015) Fundamentals of Human Resource Management, McGraw-Hill Education, 6 edition.
4. Petrov, D. (2009) Knowledge Banking: Challenges, Benefits, and Key Drivers, Travaux scientifiques du Réseau PGV, Les défis du développement durable: politiques industrielles et commerciales dans l'Union Européenne, Monographie sous la redaction de Claude Martin et Jaroslav Kita, Faculte de Commerce de l'Universite Economique de Bratislava, Bratislava, 2009, pp. 705-716.