

**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА**  
**ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ**  
**КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“**

---

---

**УТВЪРЖДАВАМ:**

**Ректор:**

( Проф. д-р Пл. Илиев)

**У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А**

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “МЕНИДЖМЪНТ НА ТАЛАНТА”;

ЗА СПЕЦ: „Мениджмънт на човешките ресурси“; ОКС „магистър“

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5; СЕМЕСТЪР: 10

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 180 ч.; в т.ч. аудиторна 45 ч.

КРЕДИТИ: 6

**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	135	

Изготвили програмата:

1. ....  
(проф. д-р ик.н. Йордан Коев)

2. ....  
(ас. Петър Петров)

Ръководител катедра: .....  
„Управление и администрация“ (доц. д-р Добрин Добрев)

## I. АНОТАЦИЯ

*Мениджмънтът на таланта е нова съвременна и перспективна концепция, осигуряваща кариерно развитие на най-важните за фирмата служители – талантните.*

*В настоящата дисциплина студентите ще се запознаят със същността, ролята и понятийния апарата на управлението на таланта. Тя дава знания относно идентифицирането, задържането и развитието на талантните в организацията. Дисциплината поставя акцент върху изграждането на система за управление на таланта и нейната връзка с организационната култура. В контекста на съвременната глобализация студентите ще се запознаят с влиянието на интернационализацията на бизнеса върху мениджмънта на таланта.*

*Усвоените знания ще бъдат прилагани в развитието на умения за работа с инструментариума на мениджмънта на таланта, аналитични умения и извеждането и използването на своите лични силни страни в бъдещата професия (таланти). Обучението е организирано чрез множество практически примери, казуси, ролеви игри и участие на представители на бизнеса.*

## II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
<b>ТЕМА 1. ТАЛАНТЪТ В КОНТЕКСТА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	
1.1.	Дефиниране на таланта			
1.2.	Талантът като конкурентно предимство			
1.3.	Ролята на управлението на таланта в общото управление на човешките ресурси в организацията			
<b>ТЕМА 2. ТАЛАНТЪТ КАТО ПСИХИЧЕН ФЕНОМЕН</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	
2.1	Подходи за обяснение на таланта като психичен феномен			
2.2	Емоционална характеристика на таланта			
2.3	Модели и методи за измерване и оценка на психичния потенциал на таланта			
<b>ТЕМА 3. СТРАТЕГИЧЕСКИЯТ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИЕТО НА ТАЛАНТА</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
3.1.	Стратегии за управление на таланта			
3.2.	Избор на стратегия			
3.3.	Внедряване на избраната стратегия в дейностите по управление на човешките ресурси в организацията			
<b>ТЕМА 4. СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТА</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	
4.1.	Същност, структура и елементи на системата за управление на таланта			
4.2.	Етапи в разработването на система за управление на таланта			
<b>ТЕМА 5. МОДЕЛИ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ТАЛАНТА</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	
5.1.	Класификация на моделите за идентифициране на таланта			
5.2.	Техники за прилагане на моделите			

5.3.	Привличане на таланти			
<b>ТЕМА 6. ИНФОРМАЦИОННО ОБЕЗПЕЧАВАНЕ НА ИДЕНТИФИЦИРАНЕТО НА ТАЛАНТА</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
6.1.	Стандартни измерители на таланта			
6.2.	Прогнозиране на успеха			
6.3.	Процеси за събиране на информация			
6.4.	Анализ на резултатите			
<b>ТЕМА 7. СЕГМЕНТИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
7.1.	Формиране на целевите групи служители			
7.2.	Разработване на профили на целевите групи			
7.3.	Определяне на целите за развитие на таланта по отделни групи служители			
<b>ТЕМА 8. РАЗВИТИЕ НА ТАЛАНТА</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	
8.1.	Разработване на програми за обучение			
8.2.	Разработване на кариерни планове			
8.3.	Интегриране със системата за възнаграждение			
8.4.	Други подходи за развитие на таланта			
8.5.	Оценка на ефективността от приложените техники			
<b>ТЕМА 9. ЗАДЪРЖАНЕ НА ТАЛАНТИ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
9.1.	Комплексни мерки за задържане на талантите			
9.2.	Конкретни мерки за задържане на ключовите таланти			
9.3.	Справяне със ситуации на понижена съпричастност			
<b>ТЕМА 10. УПРАВЛЕНИЕ НА ТОП ТАЛАНТИТЕ</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
10.1.	Управление на таланта на висшите ръководители			
10.2.	Управление на таланта на средните ръководители			
10.3.	Управление на таланта на низовите ръководители			
<b>ТЕМА 11. УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТА В ГЛОБАЛНА СРЕДА</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
11.1.	Влияние на интернационализацията на бизнеса върху управлението на таланта			
11.2.	Роля на функцията УЧР при глобалното управление на таланта			
11.3.	Специфики в глобалното управление на таланта			
11.4.	Сравнителна характеристика на управлението на таланта в регионални перспективи			
<b>ТЕМА 12. ИЗГРАЖДАНЕ НА КУЛТУРА НА УПРАВЛЕНИЕ НА ТАЛАНТА</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	

12.1.	Използване на техники за управление на таланта като драйвъри на организационната култура			
12.2.	Формиране на култура, създаваща конкуренти предимства чрез развитието на таланта			
	<b>Общо:</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	

### **III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:**

<b>№. по ред</b>	<b>ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА</b>	<b>Брой</b>	<b>ИАЗ ч.</b>
<b>1.</b>	<b>Семестриален (текущ) контрол</b>		
1.1.	Курсова работа (по предварително избрана тема)	1	20
1.2.	Междинни тестове	2	30
1.3.	Казуси	3	30
1.4.	Работа върху препоръчителната литература	1	30
	<b>Общо за семестриален контрол:</b>	<b>7</b>	<b>110</b>
<b>2.</b>	<b>Сесиен (краен) контрол</b>		
2.1.	Изпит (тест)	1	40
	<b>Общо за сесиен контрол:</b>	<b>1</b>	<b>40</b>
	<b>Общо за всички форми на контрол:</b>	<b>8</b>	<b>150</b>

### **IV. ЛИТЕРАТУРА**

#### **ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:**

1. Робъртсън, А., Г. Аби. Управление на таланта. ИК „Амат-АХ“, 2005.
2. Управление на талантите – привличане, развитие, задържане. БАУРЧР, С., 2008.
3. Harvard Business Review за управление на таланта. Класика и стил, С., 2009.
4. Cannon, J., R. McGee, Talent Management and Succession Planning. CIPD, London, 2011.
5. Goldsmith, M., L. Carter. Best Practices in Talent Management : How the World's Leading Corporations Manage, Develop, and Retain Top Talent. Pfeiffer, 2010.

#### **ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:**

1. Berger, L., D. Berger. The Talent Management Handbook : Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People. The McGraw-Hill Companies, 2011.
2. Caplan, J. The Value of Talent: Promoting Talent Management Across the Organization. Kogan Page, 2011.
3. Groysberg, B., Eliot Sherman. Baker & McKenzie (A): A New Framework for Talent Management. Harvard Business School Case 408-008, August 2007. (Revised September 2008.).

4. Kinley, N., S. Ben-Hur. Talent Intelligence : What You Need to Know to Identify and Measure Talent. Jossey-Bass, 2013.
5. Monroe, D. Untapped Talent : Unleashing the Power of the Hidden Workforce. Palgrave Macmillan, 2013.
6. Scullion, H., D. Collings. Global Talent Management. Routledge, 2011.
7. Stewart, J., C. Rigg. Learning and Talent Development. CIPD, London, 2011.