

Съдържание

Увод.....	7
Първа глава	
СЪЩНОСТ И РАЗВИТИЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ.....	9
1. Същност и особености на управлението на човешките ресурси	10
2. Основни етапи в развитието на управлението на човешките ресурси	24
3. Отговорности и роли на звеното по човешки ресурси.....	26
4. Професионални компетентности на служителите в звената по човешки ресурси	29
5. Аутсорсинг на функции от дейността по човешки ресурси	36
Втора глава	
ОРГАНИЗАЦИОННИ СТРУКТУРИ	42
1. Същност и роля на организационните структури	42
2. Основни разновидности на организационните структури.....	44
3. Функционални характеристики	52
4. Проектиране (дизайн) на организационните структури – основни моменти.....	56
Трета глава	
АНАЛИЗ И ПРОЕКТИРАНЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ.....	60
1. Същност на анализа и проектирането на длъжностите	60
2. Методи за анализ на длъжностите	66
3. Подходи и методи за проектиране на длъжностите	79
4. Процеси (процедури) за анализ и проектиране на длъжностите	84
5. Длъжностни характеристики.....	87
Четвърта глава	
ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	97
1. Същност, роля и обхват на планирането на човешките ресурси	97
2. Планиране на потребностите от персонал	104
3. Прогнозиране на "отлива" и наличния персонал.....	121
4. Балансиране на прогнозите за потребностите и за наличния персонал	125
5. Разработване на планове за действия	126
6. Планиране (бюджетиране) на разходите за персонала	128
Пета глава	
УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, БАЗИРАНО НА КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ.....	138
1. Различия между традиционния модел за управление на човешките ресурси и управлението на човешките ресурси, базирано на компетентностите.....	138
2. Видове компетентности.....	140
3. Същност на компетентностния модел на Обществото за управление на човешките ресурси.....	142
4. Рамка на професионалните компетентности в областта на човешките ресурси (Канадски модел на Асоциацията на специалистите по човешки ресурси).....	144
5. Разработване на рамка на компетентностите.....	148
Шеста глава	
ПРИВЛИЧАНЕ НА ПОДХОДЯЩИ КАНДИДАТИ ЗА ВАКАНТНА ДЛЪЖНОСТ	152

1. Същност на дейността по привличане на подходящ персонал	152
2. Основни дейности по привличане на подходящи кандидати.....	153
3. Иновативни подходи в привличането на персонал и дигитализация на процеса по привличане	163
Седма глава	
ПОДБОР НА КАНДИДАТИ ЗА ВАКАНТНА ДЛЪЖНОСТ.....	169
1. Същност на дейността по подбор на персонал	169
2. Селекционни методи за подбор на кандидати за вакантна длъжност	171
3. Вземане на решение за избор на кандидат за вакантна длъжност	174
4. Дигитализация и иновации в процеса по подбор на персонал. Предимства и недостатъци	175
5. Нетрадиционни методи за подбор на персонал	177
Осма глава	
ВИДОВЕ ИНТЕРВЮТА – ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ.....	184
1. Видове интервюта – предимства и недостатъци	184
2. Най-често допускани грешки при провеждане на интервю	187
Девета глава	
ИНДИВИДУАЛНИ ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ	190
1. Трудови договори.....	190
2. Прекратяване на трудово правоотношение.....	198
3. Служебни правоотношения	202
Десета глава	
ВЪВЕЖДАЩО ОБУЧЕНИЕ (АДАПТАЦИЯ).....	210
1. Същност на въвеждащото обучение (адаптацията) на новоназначени служители	210
2. Видове адаптация на новоназначени служители.....	212
3. Основни етапи в процеса на адаптация на новоназначени служители.....	213
4. Показатели за успешна адаптация	216
5. Модел на програма за адаптация на новоназначени служители	217
6. Същност на наставничеството. Знания, умения и поведения на наставника. Оценка на дейността на наставника	221
Единадесета глава	
ОБУЧЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ.....	226
1. Основни понятия	226
2. Същност на обучението	235
3. Етапи в процеса на обучение в организацията	241
4. Логистика на обучението.....	243
5. Оценка на ефективността на проведеното обучение	247
6. Дигитализация на процеса по обучение на персонала.....	248
7. Най-често допускани грешки в дейността по обучение на човешките ресурси	250
Дванадесета глава	
УПРАВЛЕНИЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО И ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ.....	255
1. Същност на оценката за трудовото изпълнение	255
2. Същност на целите и целеполагането	257
3. Елементи на системата за оценка на трудовото изпълнение.....	259
4. Техники за оценка на трудовото изпълнение	262

5. Препоръки при провеждане на интервю за оценка на трудовото изпълнение	266
6. Най-често допускани грешки при оценка на трудовото изпълнение	267
Тринадесета глава	
УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА.....	271
1. Същност на кариерата.....	271
2. Основни понятия, свързани с кариерата	273
3. Етапи на кариерата.....	275
4. Подходи за построяване на кариерата.	
Взаимовръзка между личностни качества и кариера.....	277
5. Модел на организацията за развитие на кариерата	279
Четиринадесета глава	
РАЗХОДИ ЗА ТРУД И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ	286
1. Цената на труда – разходи за труд и възнаграждения	286
2. Структура на разходите за труд и на възнагражденията	291
3. Основни фактори, влияещи върху разходите за труд и възнагражденията	293
Петнадесета глава	
СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.....	299
Шестнадесета глава	
ХАРАКТЕРИСТИКА НА ОСНОВНИТЕ ЕЛЕМЕНТИ НА СИСТЕМИТЕ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ.....	307
1. Управление на възнагражденията и системи за възнаграждения в организациите	307
2. Основни елементи на системите за възнаграждения в организациите.....	312
Седемнадесета глава	
ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА	343
1. Същност на безопасните и здравословни условия на труд	343
2. Политика по безопасни и здравословни условия на труд.....	345
3. Безопасност на организацията и основни направления за осигуряването ѝ.....	348
4. Дефиниции за стрес.....	349
Осемнадесета глава	
КОМУНИКАЦИОННИ УМЕНИЯ ЗА РЪКОВОДИТЕЛИ И СЛУЖИТЕЛИ	359
1. Същност на комуникациите и на комуникационния процес.....	359
2. Видове комуникации.....	364
Деветнадесета глава	
НАРУШЕНИ КОМУНИКАЦИИ – БАРИЕРИ В ОБЩУВАНЕТО. УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА УМЕНИЯТА ЗА РАБОТА С ПРОБЛЕМНИ ХОРА.....	377
1. Нарушени комуникации. Причини, поради които комуникациите могат да бъдат нарушени (барииери в общуването)	377
2. Комуникации с трудни хора.....	379
Двадесета глава	
ИНДУСТРИАЛНИ ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ	384
1. Същност на индустриалните трудови отношения. Основни форми.....	384
2. Същност на синдикалните организации.....	385
3. Организации на работодателите	387
4. Същност на колективното трудово договаряне.....	388
5. Колективни трудови спорове	391

Двадесет и първа глава	
ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДА. ПРИЛАГАНЕ НА РАВНИ	
ВЪЗМОЖНОСТИ В ПОЛИТИКИТЕ ПО УПРАВЛЕНИЕ	
НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ 394	
1. Разбирания за същността на идеята за равните възможности в труда	394
2. Икономически аспекти на равните възможности в труда	396
3. Подходи, които работодателите използват	
във връзка с прилагането на равните възможности на практика	398
4. Същност на дискриминацията и видове дискриминация	399
5. Неблагоприятни въздействия и защита на работодателя от тях	403
6. Политика на работодателя за насърчаване на равните възможности.....	404
Двадесет и втора глава	
КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ, СТАНДАРТИ ЗА СОЦИАЛНА	
ОТГОВОРНОСТ И СОЦИАЛЕН ОДИТ 408	
1. Същност и развитие на корпоративната социална отговорност	408
2. Подходи към корпоративната социална отговорност	412
3. Стандарти за социална отговорност	415
4. Същност и видове социален одит	418
5. Задължения на звеното по човешки ресурси	
във връзка с корпоративната социална отговорност	420
Двадесет и трета глава	
ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ 424	
1. Същност на използването на човешките ресурси в организациите.....	424
2. Показатели за измерване и критерии за оценяване	
на използването на човешките ресурси	427
3. Методи за подобряване използването на човешките ресурси.....	434
Двадесет и четвърта глава	
ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ	
НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ 438	
1. Същност, структура и развитие на информационните системи	
за управление на човешките ресурси в организациите.....	438
2. Място и роля на информационните системи за управление	
на човешките ресурси	444
3. Софтуер, използван в информационните системи за управление	
на човешките ресурси в организациите.....	447