

Факултет: ФАКУЛТЕТ ПО ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ И МЕНИДЖМЪНТ
Катедра: МЕНИДЖМЪНТ В СЪОБЩЕНИЯТА
Професионално направление: 3.7 АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ
Специалност: СМАРТ ЛИДЕРСТВО
Образователно-квалификационна степен: МАГИСТЪР

ОПИСАНИЕ НА ЛЕКЦИОНЕН КУРС

1. Наименование на курса: УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА
2. Код на курса: *68.3.1.0.10*
3. Вид на курса: *факултативен*
4. Ниво: *магистър*
5. Година на изучаване: *първа*
6. Семестър: *първи*
7. Брой кредити: *3*
8. Име на лектора: *проф. д-р Миглена Темелкова*
9. Резултати от обучението за дисциплината:

Целта на курса „Управление на промяната“ се свежда до надграждането на знанията, уменията и способностите на студентите за управление на структури в условия на промяна чрез нови, модерни, иновативни и креативни методи на преподаване. Дидактичните методи „групова динамика“, учене по преживяно и „учене по собствено убеждение“ обхващат над 80% от реалното обучение и улесняват бързото възприемане и усвояване на поднасяния материал.

Студентите, приключили обучението си по дисциплината, трябва да придобият:

Основни знания за същността на управлението на промяната в организацията, за методите за постигане на ефективно и оптимално управление на промяната и за ефектите върху организацията, екипното взаимодействие и човешките ресурси от мениджиране на промяната.

Практически умения за:

- диагностика на потребността от промяна в организацията /екипа;
- достигане до оптимално управление и оптимални финансови и производствени резултати в ситуация на промяна;
- боравене с инструментариум, подпомагащ мениджирането на промяната;
- диагностициране на факторите, обуславящи промяната;
- мотивиране на човешките ресурси на база управление на промяната.

Компетенции: След приключване на курса студентите, трябва да са компетентни да диагностицират и управляват промяната в организации и екипи, да мотивират човешките ресурси посредством мениджиране на промяната, да изграждат визии на базата на управление на променените условия на средата.

10. Начин на преподаване:

Начинът на преподаване е „учене на база опит“, като материалът се поднася под формата на теория, делови игри и казуси. Изгражданите в хода на обучението симетрични отношения и рационална комуникация между обучител и обучаван, както и променената класическата функция на учителя, подпомагат активното учене, което се постига чрез действие (правене), интеракция, мултимедийни, виртуални и интерактивни платформи и подпомагат самостоятелното достигане до знания от страна на студентите, като ги подготвят за справяне с конкретни практико-приложни казуси или за стажове и практики в реална среда.

11. Предварителни изисквания:

Студентите следва да имат задълбочени познания в областта на лидерски управленски стилове, бизнес лидерство, управление на инвестиционни проекти, пазарно лидерство и бранд, новаторство и креативност.

12. Съдържание на курса:

Учебната програма на дисциплината цели усвояване на методи и инструменти и надграждане на уменията за: справяне със съмнения и страхове в ситуации на промяна; развиване на стратегия за лична и организационна промяна; развиване на норми и стандарти, мотивиращи и вдъхновяващи човешките ресурси; анализ на средата; генериране на алтернативи; създаване на вдъхновяващи и иновативни визии; целеполагане; избор на оптимална стратегия. Учебното съдържание на дисциплината включва 3 блокови проекта, интегриращи в единно цяло теория, игри и казуси. При разработването им се изясняват основната същност и предназначение на уменията да се управлява промяната, добавената стойност от организационната промяна, фундаменталните модели за мениджирание на промяна и изграждане на организационна структура в силно динамична и променяща се среда.

13. Библиография

Основна литература:

1. Томсън, Р. Ефективният мениджър. Управление на промяната. НБУ. 2015.
2. Хаджиев, К. Модели за организационно съвършенство. НБУ. 2013.
3. Темелкова, М. Лидерство в бизнес организациите от сектора на услугите. Колор принт. Варна, 2017.
4. Темелкова, М. Екипното взаимодействие в работна среда – предпоставка за развитие на лидерския потенциал на организацията. Българо-френска научно практическа конференция «Иновативен фирмен и персонален мениджмънт». септември, 2016.

Допълнителна литература:

1. Управление на промяната и прехода. Харвард бизнес ревю. 2005.
2. Управление на кризи – прогнози и преодоляване. Харвард бизнес ревю. 2015.

14. Методи и критерии на оценяване:

Окончателната оценка по дисциплината се оформя на базата на точкова система като максималния брой точки, който студентите могат да получат е 100.

Окончателната оценка се формира от теоретичен тест и резултати от изпълнените в хода на груповия динамичен процес казуси и делови игри, като под внимание се взема и активността на студентите по време на самия обучителен процес през семестъра.

Тежест на оценяването:

- ✓ Оценяване в процеса на обучение – казуси и делови игри, групов динамичен процес – носи 50% тежест в крайната оценка;
- ✓ Теоретичен тест от 10 въпроса с продължителност 20 минути – носи 50% тежест в крайната оценка. Оценяването на теста е съобразно следните критерии: до 50% верни отговори – Слаб 2; до 70% верни отговори – Среден 3; до 80% верни отговори – Добър 4; до 90% верни отговори – Много добър 5 и над 91% - Отличен 6).

Формирането на крайната оценка (КО) е на базата на получените резултати от текущия контрол в хода на обучението и груповия динамичен процес (ТК) и резултата от теоретичния тест (ТТ), като съответствието между броя точки и оценката по шестобалната система е дадено в Таблица 1.

$$КО = 0,5 ТТ + 0,5 ТК$$

Усвоените знания от студентите, изразени в проценти, се оценяват по шестобалната система, както следва:

Таблица 1.

До 50%	Слаб (2)
51% – 70%	Среден (3)
71% – 80%	Добър (4)
81% – 90%	Мн. добър (5)
Над 90%	Отличен (6)

15. Език на преподаване: *български*