

**Факултет:** ФАКУЛТЕТ ПО ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ И МЕНИДЖМЪНТ  
**Катедра:** МЕНИДЖМЪНТ В СЪОБЩЕНИЯТА  
**Професионално направление:** 3.7. АДМИНИСТРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ  
**Специалност:** УПРАВЛЕНИЕ НА УСЛУГИ  
**Образователно-квалификационна степен:** МАГИСТЪР

## ОПИСАНИЕ НА ЛЕКЦИОНЕН КУРС

**1. Наименование на курса:** УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НА КОРУПЦИОННИ ПРАКТИКИ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**2. Код на курса:** 24.3.3.3.33

**3. Вид на курса:** факултативен

**4. Ниво:** магистър

**5. Година на изучаване:** втора

**6. Семестър:** трети

**7. Брой кредити:** 3

**8. Име на лектора:** гл. ас. д-р Димитър Колев

**9. Резултати от обучението за дисциплината:**

*Целта на курса* е да даде на студентите в систематизиран вид знания, необходими за противодействие срещу корупционни практики, в контекста на управлението на човешките ресурси и държавната политика по отношение на превенцията ѝ в областта на публичната администрация.

Студентите, приключили обучението си, трябва да придобият:

*Основни знания* за същността и различните видове корупционни практики и законоустановените средства за борба с тях.

*Практически умения* за мониторинг и противодействие на корупционни практики при управлението на човешки ресурси.

*Компетенции:* След приключване на курса студентите, трябва да са усвоили съвременни аспекти за управлението на превенцията на корупцията посредством законоустановените практики в Република България.

**10. Начин на преподаване:**

Методът на преподаване е в лекционна и дискуссионна форма.

**11. Предварителни изисквания:**

От съществено значение са знанията придобити по дисциплините Управление на административните услуги, Коучинг и менторство на човешките ресурси, Управление на ключови клиенти в сектора на услугите, Корпоративно разузнаване в сектора на услугите, включени в учебния план по специалността.

**12. Съдържание на курса:**

Същност и обхват на корупцията. Причини и фактори на корупцията. Сива икономика, контрабанда и корупция. Корупцията в организационна среда. Типология на организациите, според наличието на корупция. Причини за корупция на човешките ресурси в организацията. Организационни корупционни практики на човешките ресурси. Методи и практики за мониторинг на корупцията. Национален и регионален мониторинг. Механизми за противодействие на корупционните практики. Приоритети на държавната политика за превенция на корупцията. Начини за сигнализиране на компетентните държавни органи.

**13. Библиография:**

*Основна литература:*

1. Стратегия за превенция и противодействие на корупцията в Република България 2015-2020, проект.
2. Наръчник за идентифициране на корупционни практики в администрацията при предоставяне на административни услуги и функционирането на регулаторните режими, София, 2014

3. Чакърова, Я. Личностни нагласи към корупцията и етично поведение в организациите, „Психологията – традиции и перспективи“, том II, Благоевград, 2013
4. Илиева, С., Чакърова, Я. Етичен климат и подходи за превенция на корупцията в организационна среда, „Лидерство и организационно развитие“, Св. „Климент Охридски“, София, 2016.
5. Център за изследване на демокрацията, Корупционни практики и превенция на корупцията (Учебно помагало), София, 2004

*Допълнителна литература:*

1. Чакърова, Я. Ценности и нагласи за превенция на корупцията в организационна среда (автореферат), СУ „Св. Климент Охридски“, 2016
2. Център за изследване на демокрацията, Корупция и антикорупция, София, 2003
3. Концепция за превенция и противодействие на корупцията в МВР 2016-2020 г., [https://www.mvr.bg/docs/default-source/savetikomisii/%D0%B2%D0%BA%D1%81%D0%B1%D0%BA/strategiafinal.pdf?sfvrsn=34950a1d\\_0](https://www.mvr.bg/docs/default-source/savetikomisii/%D0%B2%D0%BA%D1%81%D0%B1%D0%BA/strategiafinal.pdf?sfvrsn=34950a1d_0)

**14. Методи и критерии на оценяване:**

В края на семестъра всеки екип трябва да представи в обобщен вид направените през семестриалните занятия предложения и анализи, като основание за поставената оценка и заверка на семестъра.

Дисциплината завършва с текуща оценка, която се формира като средна аритметична от индивидуалната и екипна работа на студента през семестъра, чрез текущ контрол. Оценката се формира чрез точкова скала от две части – индивидуалната работа носи до 40 т., а екипната разработка носи до 50 т. и 10 т. от активно участие в семинарните упражнения.

Крайната оценка се получава в зависимост от броя на получените точки, както следва:

Таблица 1.

Брой точки	Оценка по шестобалната система
0 – 20	Слаб 2 (F)
20 – 39	Слаб 2 (FX)
40 – 49	Среден 3,00 (E)
50 – 59	Среден 3,00 (D)
60 – 69	Добър 4,00 (C)
70 – 84	Мн. добър 5,00 (B)
85 – 100	Отличен 6,00 (A)

**15. Език на преподаване:** *български*