

**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:** ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И ТИМБИЛДИНГ

**2. Код на курса:** 28.2.3.0.28

**3. Вид на курса:** избираем

**4. Ниво:** магистър

**5. Година на изучаване:** втора

**6. Семестър:** трети

**7. Брой кредити:** 3

**8. Име на лектора:** доц. д-р Ивайло Стоянов

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

Целта на курса е да даде на студентите в систематизиран вид основни познания в областта на човешките ресурси в организацията.

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

*Основни знания* за работата на човешките ресурси в организацията, причините, които са в основата на дискриминационните признаци и междуличностните отношения, ролята, която изпълняват хората в условията на организационни кризи. Знания за корупционните практики и схеми в дейността на човешките ресурси, възможностите за тяхното преодоляване, знания за екипните процеси и тимбилдинг на човешките ресурси.

*Практически умения* за технологията на управление на човешките ресурси, да се справят с новите тенденции и бизнес практики в дейността на организациите.

*Компетенции:* След приключване на курса, студентите трябва да са усвоили механизмите за управление на човешките ресурси и да диагностицират поведението им в организацията.

**10. Начин на преподаване:**

Начинът на преподаване е в лекционна и дискуссионна форма, според спецификата на разглежданата материя. Акцентът е поставен на различията на човешките ресурси и работата им при кризи, корупционни схеми, екипна дейност и тимбилдинг. В учебните занятия се използва мултимедия.

**11. Предварителни изисквания:**

Студентите следва да имат задълбочени познания в областта на дисциплините Лидерски управленски стилове, Бизнес лидерство, Управление на инвестиционни проекти, Проектен мениджмънт, лидерство и конкурентоспособност, Пазарно лидерство и бранд, Новаторство и креативност.

**12. Съдържание на курса:**

В дисциплината се акцентира на социално-поведенческите аспекти при управление на човешкия фактор в организацията. В резултат на това е необходимо да се познават механизмите и инструментите за въздействие на човешките ресурси. Разглеждат се теми, свързани с различията на човешките ресурси в организацията и техните категории, дискриминацията, управлението им в условията на кризи, корупционните практики и схеми в дейността на човешките ресурси, коучинг и менторство, управление на проектни екипи, екипна ефективност и тимбилдинг.

**13. Библиография**

*Основна литература:*

1. Джонев, С., Димитров, П. Организационно консултиране, мениджмънт, управление на човешките ресурси. “Ен Джи Би Консултинг”, 2014.
2. Панталеева, И., и др. Управление на човешките ресурси. “Фабер”, 2017.

3. Стоянов, И. Управление на човешките ресурси. “Авангард прима”, 2017.
4. Стоянов, И. Бизнес комуникации и връзки с обществеността. “Авангард прима”, 2014.
5. Стоянов, И. Управление на групи и екипи. “Авангард прима”, 2014.

**Допълнителна литература:**

1. Ениманев, К. Управление на фирмата. “Крисан-С”, 2014.
2. Харизанова, М. и др. Управление на човешките ресурси. “Авангард прима”, 2015.
3. Cascio, W. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, 17<sup>th</sup> Ed. McGraw-Hill, 2015.

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

Студентите получават заверка след приключване на лекционния курс, въз основа на изпълнени критерии за работа, чрез решаване на тестове, казуси и практически задачи.

Дисциплината завършва с текуща оценка, която се определя от работата на студентите по време на лекционния курс. За целта се отчита индивидуалната и екипна работа на всеки студент през семестъра, ефективното изпълнение на теоретичните и практическите задачи, поставени от водещия лекционния курс. Текущия контрол формира оценка, която се смята за положителна, ако студентите са присъствали на 60 % от поставените задания и не е по-ниска от среден 3,00 (E), т.е. минимум 40 точки (вж. таблица 1). Ако не изпълнят минималните изисквания за покриване на необходимите знания по дисциплината, студентите се явяват на поправителна сесия.

Окончателната оценка по дисциплината се оформя на базата на точкова система като максималния брой точки, който студентите могат да получат е 100 (вж. таблица 1).

Формирането на крайната оценка е на базата на точките през семестъра, които всеки студент получава за индивидуална или екипна работа. Студентът получава две оценки за своята работа през семестъра (всяка съответстваща на скалата в таблица 1), чиито общ сбор, разделен на две формират окончателната за курса. Първата оценка е от задание, разработвано в екип от няколко студента, възложено от лектора на курса (съобразно теми от конспекта). Втората се формира от две задачи с практическа насоченост – презентация на курсова работа и практическа форма за усвояване на придобити знания. Крайната оценка се изразява в точков актив, съответстващ на шестобалната система, дадена в таблица 1.

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*