



Факултет: ФАКУЛТЕТ ПО ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ И МЕНИДЖМЪНТ

Катедра: ОБЩО ИНЖЕНЕРСТВО

Професионално направление: 5.13. ОБЩО ИНЖЕНЕРСТВО

Специалност: ДИГИТАЛНО ЛИДЕРСТВО

Образователно-квалификационна степен: МАГИСТЪР

ОПИСАНИЕ НА ЛЕКЦИОНЕН КУРС

1. Наименование на курса: *ЛИДЕРСТВО В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР*

2. Код на курса: *M.05.027.2*

3. Вид на курса: *избираема*

4. Ниво: *магистър*

5. Година на изучаване: *втора*

6. Семестър: *трети*

7. Брой кредити: *3*

8. Име на лектора: *проф. д-р Костадин Марков*

9. Резултати от обучението за дисциплината:

Целта на курса е да изгради минимум знания и да формира умения за ефективно познаване и развитие на лидерството и лидерските качества в публичния сектор.

Съдържанието на учебния материал предлага освен теоретично и системно изложение, така и редица аналитични техники и управленски съвети и методи, насочени към развиване на специфични лидерски и поведенчески характеристики.

Тематиката включена в предмета е съобразена с последните световни публикации, както и с практическия опит на водещи държави и обучителни институции в тази област.

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

Основни знания за фундаменталните теории за лидерството, за същността и основните характеристики на лидерските стилове в публичния сектор, за мястото на лидера в екипа или организацията, разгръщане на творчески, технически и професионални управленски качества, необходими за заемането на ръководни и лидерски позиции в националните и международни служби и агенции, както и в организации с нестопанска цел.

Практически умения за анализ, оценка и приложение на различни лидерски стилове прилагани в публичния сектор.

Компетенции: След приключване на курса *студентите*,

• **ще знаят:**

- различните компоненти на лидерството;
- основните теории и концепции на лидерските школи;
- различията между ръководство и лидерство;
- основните лидерски стилове и характерните им елементи;
- как се прилага лидерство в екипна среда;
- основните предизвикателства пред лидерството в 21 век.

• **ще могат:**

- да адаптират поведението си спрямо различните лидерски стилове;
- да познават процесите на лидиране в съвременните организации;
- да се самоанализират и дефинират личностни характеристики;



- да провеждат самостоятелни аналитични сесии и да разпознават предизвикателствата пред лидерите в съвременната организация.

10. Начин на преподаване:

Методът на преподаване е под формата на лекции (1 час на седмица, 15 седмици), практически упражнения (1 час на седмица, 15 седмици) се поднася под формата на теория, която е съпътствана с примери, ролеви игри, задачи, казуси и дискусии от реалната управленска практика. Съществено внимание се отделя на груповата динамика и „ученето на база преживяно”. Използването на групов динамичен процес позволява студентите да усвоят основните понятия, свързани с дисциплината и да формира и конкретни практически умения и компетенции.

Активното обучение се постига чрез използване на:

- теория, наблюдение, знание и опит;
- предварителна самостоятелна подготовка;
- работа в екип в реално време, вместо теоретическо решаване на проблеми;
- поставяне на взаимни предизвикателства;
- презентации и дискусии;
- решаване на тестове с множествен избор;
- разпознаване на разликата между собствената оценка и оценката на другите;
- подкрепа на екипа;
- обмяна на опит между обучаемите.

Обучението е индивидуализирано, а обучаемият се приема за активен самоорганизиращ се индивид. Активното учене се постига чрез действие (правене), интеракция, мултимедийни, виртуални и интерактивни платформи, посредством които студентите самостоятелно достигат до знанията и ги прилагат в конкретни практико-приложни казуси.

11. Предварителни изисквания:

Студентите следва да имат задълбочени познания по следните дисциплини: базови дисциплини, изучавани в ОКС „бакалавър”.

Курсове, ползващи дисциплината са: Дигитални комуникации и преговори, Емоционална интелигентност и креативност в дигитална среда, Управление на дигитални екипи, Дигитално бизнес лидерство, Дигитално лидерство – практика в процеса на обучение, държавен изпит/защита на магистърска теза.

12. Съдържание на курса:

В дисциплината се разглеждат актуални теми, свързани със същностните характеристики на лидерството в публичния сектор, лидерските стилове на мениджмънта, лидерското поведение, лидерския потенциал и други. Цялото обучение е структурирано под формата на теоретичен материал, казуси, ролеви и ситуационни игри и задачи.

13. Библиография

Основна литература:

1. Асенов, А., Ц. Дилков, И. Емилова 2016. Основи на управлението, Акад. „И. Ценов”, Свищов, с. 221
2. Росен, Б., Управлявай трудните взаимоотношения, Харвард Бизнес Прес, С., 2009
3. Рибарска, Е., В.Василев, Публичен мениджмънт, Бон, Бл, 2009
4. Рибарска, Е., В.Василев, Управление на човешките ресурси – предизвикателства на европейските измерения, Бл., 2009
5. Джонев, С., 1996. Социална психология, т. 3, Малки групи, Софи-Р, С., с. 103
6. Колинс, Дж. 2003. Пътят към величието. Класика и стил. София
7. Христов, С., 1992 Еволюция в управленската мисъл. Изд. Сита-МБ, Варна

Допълнителна литература:

1. Arvey, R. D., Zhang, Z., Avolio, B. J., & Kreuger, R. F. 2006. The determinants of leadership role occupancy: Genetic and personality factors. *Leadership Quarterly*, 17, 1-20.
2. Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Weber, T.J. 2009. Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), pp. 421-449.
3. Bass, B.M. 1985 Leadership and performance beyond expectations. Free Press, New York
4. Bass, B. M. 1990. Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (3rd ed.). New York: Free Press.
5. Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1994. Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14, 21 - 27.
6. Day, D. V., Schleicher, D. J., Unckless, A. L., & Hiller, N. J. 2002. Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology* 87, 390-401
7. Hunt, J. G. 2004. What is leadership. In: J. Antonakis, A. T. Cianciolo & R. J. Sternberg (Eds), *The nature of leadership* (pp. 17-47). Thousand Oaks, CA: Sage.
8. Katz, D., & Kahn, R. L. 1978. *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley

9. Knowles H. P., Saxberg B. O. 1971. Personality and Leadership Behavior, Menlo Park, Mass: 143-144
10. Lord, R.G. & Hall, R.J. 2005 Identity, deep structure and the development of leadership skill. The Leadership Quarterly: 16, 591-615
11. Porter, Lyman W., McLaughlin, Grace B. 2006. Leadership and the organizational context: Like the weather? Elsevier Inc.
12. Reeves-Ellington, R. H. 1997. Cross cultural organizational stress: The American University in Bulgaria. Human Organization, 57(1), 94-107

14. Методи и критерии на оценяване:

Дисциплината завършва с текуща оценка. Отчита се индивидуалната и екипна работа на студента през семестъра - текущ контрол по време на лекции и практически занятия.

Изисквания при формиране на оценката по шестобалната система

Оценката по дисциплината се оформя чрез точкова система, максималния брой точки, който студентите могат да получат е 100 (вж. табл. 1). Те се образуват от едно практическо задание, разработвано в екип от няколко студента, възложено от лектора на курса (съобразно теми от конспекта) и две задания в практическите занятия – презентация на курсова работа (по избор на студента от зададени направления, т.е. теми по конспект) и практика за усвояване на знания. С оценката, която е образувана от получения сбор от точки (от лекции и практическите занятия), т.е. с текущ контрол, студентът се оформя според предварително оповестени критерии.

Формиране на крайната оценка

Текущият контрол протича под формата на практическо задание. Отчита се индивидуалната и екипна работа на студента през семестъра - текущ контрол по време на лекции и практически занятия. Всеки студент получава оценка по точкова скала, съответстваща на подредбата в таблица 1, към която се добавя оценката от текущия контрол и общата сума от двете оценки, разделени на две формират окончателната оценка от курса.

Формирането на оценка в курса на обучение на всеки от посочените етапи, съобразно получени точки и подредбата им по шестобалната система е дадено 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