РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

**СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ “Д. А. ЦЕНОВ” – СВИЩОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Факултет“МЕНИДЖМЪНТ И МАРКЕТИНГ” | Катедра  “СТРАТЕГИЧЕСКО ПЛАНИРАНЕ” |
|  |  |
| **Утвърждавам:** |  |
| Декан: …...…………….............................  (доц. д-р Ваня Григорова) | Приета от ФС, Протокол № 3 от 26.11.2024 г. Приета от КС, Протокол № 5 от 20.11.2024 г. |
| **УЧЕБНА ПРОГРАМА**  **на** | |
| Учебна дисциплина“Управление на екипи и комуникации ” | |
| **Код на дисциплината: ФММ-КСП-Б-337**  **Брой кредити по учебен план: (4)** | |
| Образователно-квалификационна степен: БАКАЛАВЪР | Код на документа:УД/УПР-ФММ-КСП-Б-337 |
| Форма на обучение: РЕДОВНА/ЗАДОЧНА/ДИСТАНЦИОННА Език: БЪЛГАРСКИ/АНГЛИЙСКИ/РУСКИ | Версия:v.04/2024 |

**І. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИЕТО**

**Часове учебна заетост (семестър с продължителност 9 седмици)**

***Таблица № 1***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учебна заетост**  **/аудиторна и извънаудиторна/** | **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Аудиторна заетост (АЗ)** | **36** | **18** | **36** |
| 1.1. Лекции | 18 | 9 | 18 |
| 1.2. Семинарни занятия | 18 | 9 | 18 |
| **2. Извънаудиторна заетост (ИАЗ)** | **72** | **90** | **72** |
| 2.1.Самостоятелна работа | 36 | 45 | 36 |
| 2.2. Академични задания | 36 | 45 | 36 |
| 2.2.1. Курсови разработки и проекти | 9 | 12 | 9 |
| 2.2.2. Есета/доклади | 8 | 11 | 8 |
| 2.2.3. Казуси и делови игри | 9 | 12 | 9 |
| 2.2.4. Онлайн тестови и изпитни модули | 10 | 10 | 10 |
| **Всичко:** | **108** | **108** | **108** |

**Схема за формиране на крайната оценка по дисциплина**

***Таблица № 2***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Тежест на критерия** | | |
| **Редовна форма на обучение** | **Задочна форма на обучение** | **Дистанционна форма на обучение** |
| **1. Изпълнение на ангажименти през семестъра, в т.ч.:** | **50%** | **50%** | **50%** |
| * 1. Посещение на учебни занятия   *(% от комплексната оценка)* | 10% | 5% | 0% |
| 1.2. Семестриални контролни  *(% от комплексната оценка)* | 20% | 0% | 0% |
| 1.3. Академични задания  *(% от комплексната оценка)* | 20% | 45% | 50% |
| **2. Семестриален изпит**  *(% от комплексната оценка)*  *Форма на провеждане:*  *Комбинация от тест, казуси и/или въпроси* | **50%** | **50%** | **50%** |
| **Общо за дисциплината** | **100%** | **100%** | **100%** |

**II. Анотация**

**2.1. Цел на курса**

Цел на дисциплината е натрупване на знания, умения и компетенции за съвременните методи и средства за управление на екипите и комуникациите. Дисциплината формира в обучаваните знания за критериите за екипна ефективност, комуникациите в екипите, етичните норми. Студентите придобиват умения и компетенции за управление на конфликтите в екипа и изграждане на системи за мотивация в организацията на екипа.

**2.2. Предварителни изисквания**

На обучаваните ще помогнат знанията по дисциплини като Основи на управлението, Основи на маркетинга, Основи на планирането и програмирането, Управление на човешките ресурси в публичната администрация и др.

**2.3. Използвани методи на преподаване**

***2.3.1 Редовна и задочна форма***

Прилаганите методи на преподаване включват обзорна лекция, последвана от проблемна лекция, в които се представя най-важната информация по конкретен проблем, разглеждат се различни подходи и се изказват становища, след което се задълбочава анализът на представената тема. Използват се също лекции тип сравнение, акцентиращи върху сравнителен анализ на концепции, теории и изследователски методи, както и лекции-дискусии. Обучението се обогатява чрез интерактивни подходи като учене чрез правене, делови игри, екипни проекти и задания.

В обучението на студентите се използва и дигитално учебно съдържание, усвоявано чрез разнообразни традиционни и иновативни методи на преподаване и оценяване. Сред тях са традиционни лекции, казуси, симулации, ролеви игри, дебати, дискусии, демонстрации, мозъчни атаки, директни инструкции, кооперативно учене, индивидуални и групови проекти, учене чрез преживяване, дигитални инструменти и интерактивни подходи.

Учебните занятия се провеждат както в традиционен формат с използване на съвременни технически средства (интерактивни дъски, екрани, холограмни проектори, устройства за виртуална реалност и др.), така и в дигитална среда. Записите на занятията и дигиталните обучителни материали се съхраняват в облачни библиотеки, което осигурява асинхронен достъп до тях в удобно за обучаемите време.

***2.3.2 Дистанционна форма***

За придобиване на теоретични знания и развитието на практически умения по основните въпроси в учебния курс се използват интернет базирани информационни технологии (Distance Learning платформа, социални мрежи и сайтове за комуникиране и обучение) с прилагане на иновативни синхронни и асинхронни методи за обучение (интерактивно обучение, инцидентно обучение, проблемно ориентирано обучение, казусно обучение, ролеви игрови тип обучение, кооперативно/съвместно обучение) и др.

**2.4. Очаквани резултати**

След завършване студентът придобива знания, умения и компетентности за управлението на екипите, в т.ч. концептуални и приложни измерения на екипния модел, правила за изграждане на екип, специфични измерения на лидерството в екипна среда. Обучаваните ще овладеят управлението на конфликтите в екипите при съвместно решаване на задачи. Студентите ще са запознати с необходимостта от етичност в проектното управление и с изграждането на система за мотивация в организацията.

**III. разпространение на дисциплината**

•Universität Innsbruck - Austria

•Leibniz Universität Hannover – Deutschland

**IV. Учебно съдържание**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ТемИ** | **Редовна форма на обучение** | | **Задочна форма на обучение** | | **Дистанционна форма на обучение** | |
| **Л** | **У** | **Л** | **У** | **Л** | **У** |
| **І. Екипи и екипно поведение** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *•Групово поведение в организацията •Развитие на групата •Концептуални и приложни измерения на екипния модел •Технология (правила) за изграждане на екип •Роли на членовете в групата или екипа •Специфични измерения на лидерството в екипна среда* |
| **ІІ. Комуникации в екипа** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *•Същност и значение на комуникациите в екипа •Принципи и направления на комуникациите •Методи за общуване в екипа* |
| **ІІІ. Ефективност на екипите** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *•Същност на екипната ефективност •Фактори, оказващи влияние върху ефективността на екипа •Механизми за овладяване на екипната ефективност* |
| **ІV. Мотивация на екипите** | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| *•Мотивационни аспекти •Мотивационни фактори •Система за мотивация на екипите* |
| **V. Изграждане на система за мотивация в организацията на екипа** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *•Мотивацията като теоретико-приложен феномен в организацията на екипа •Интегративни тенденции, анализи и релации •Нови теории за мотивацията (основни изходни тези)* |
| **VI. Управление на конфликтите в екипа** | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| *•Същност на конфликта •Причини за възникване на конфликтите •Социологическо развитие на конфликтите •Етапи при развитие на конфликтите в организацията •Систематизация на трудовите конфликти (Видове конфликти) •Управление и разрешаване на конфликтите (стратегии и методики)* |
| **VІI. Етиката като проект** | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| *•Етичният кодекс - инструмент за управление на професионалната етика •Функции на етиката* |
| **Общо:** | **18** | **18** | **9** | **9** | **18** | **18** |

**V. ИЗПОЛЗВАНИ УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИ СРЕДСТВА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование на**  **Учебно-техническото средство** | **Използвани учебно-технически средства по вид на занятията** | |
| **Лекции** | **Семинарни**  **занятия** |
| 1. Мултимедийни системи за презентиране | X | X |
| 2. Интернет | X | X |
| 3. Специализирани програмни продукти: |  |  |
| 3.1 | X | X |

**VI. ПреПОРЪЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ И НОРМАТИВНИ ИЗТОЧНИЦИ**

**6.1. Основна литература**

|  |
| --- |
| 1. Учебен курс в Платформата за дистанционно и електронно обучение на СА “Д. А. Ценов“, Управление на екипи и комуникации (ФММ-КСП-Б-337), https://dl.uni-svishtov.bg/course/view.php?id=5577 |
| 2. Веселинова Н., Учебник за дистанционно обучение по Управление на екипи и комуникации, (2024), Академично издателство „Ценов“ – Свищов, ISBN: 978-954-23-2472-0 |

**6.2. Допълнителна литература**

|  |
| --- |
| 1. Mo, Z., Liu, M.T., Ma, Y., How AI awareness can prompt service performance adaptivity and technologically-environmental mastery (Open Access), (2024) Tourism Management, 105, art. no. 104971. https://www.sciencedirect.com/science/journal/02615177 doi: 10.1016/j.tourman.2024.104971 |
| 2. Kim, H., Kim, S., Park, J., Lee, E.-C., Lee, S.J., The effect of communication quality on team performance in digital main control room operations, (2020) Nuclear Engineering and Technology, 52 (6), pp. 1180-1187. http://www.kns.org/ doi: 10.1016/j.net.2019.11.030 |
| 3. Qing, T., Liu, Z., Zhang, L., Tang, Y., Hu, H., Chen, S., Cognitive Behavioral Model of an Operation Crew in the Main Control Room of a Nuclear Power Plant Based on a State-Oriented Procedure, (2022) Processes, 10 (2), art. no. 182. https://www.mdpi.com/2227-9717/10/2/182/pdf doi: 10.3390/pr10020182 |
| 4. Bye, A., Future needs of human reliability analysis: The interaction between new technology, crew roles and performance, (2023) Safety Science, 158, www.elsevier.com/locate/ssci doi: 10.1016/j.ssci.2022.105962 |
| 5. Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Abid, N., Ahmad, S.B., Do transformational leadership and work engagement matter for job performance in luxury hotels? Exploring the role of leaders' managerial skills, (2023) Journal of Hospitality and Tourism Insights, 6 (5), pp. 1818-1839. https://www.emeraldgrouppublishing.com/journal/jhti?distinct\_id172eb9189a7375-0695ecb87de83d-f7d1d38-100200-172eb9189a94d1&\_ga2.249358789.350679459.1604994155-500050658.1593090084 doi: 10.1108/JHTI-05-2022-0208 |
| 6. Bhutto, T.A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., Dhir, A., Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement, (2021) Journal of Sustainable Tourism, 29 (10), pp. 1716-1737. http://www.tandfonline.com/toc/rsus20/current doi: 10.1080/09669582.2020.1867864 |
| 7. Darvishmotevali, M., Altinay, L., Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership, (2022) Tourism Management, 88, art. no. 104401. www.elsevier.com/inca/publications/store/3/0/4/7/2/ doi: 10.1016/j.tourman.2021.104401 |
| 8. Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., Wang, H., Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge, (2022) Technological Forecasting and Social Change, 179, art. no. 121643. https://www.journals.elsevier.com/technological-forecasting-and-social-change doi: 10.1016/j.techfore.2022.121643 |
| 9. Farrukh, M., Raza, A., Rafiq, M., Environmentally specific authentic leadership and team green creative behavior based on cognitive-affective path systems, (2023) International Journal of Contemporary Hospitality Management, 35 (10), pp. 3662-3680. http://www.emeraldinsight.com/info/journals/ijchm/ijchm.jsp doi: 10.1108/IJCHM-04-2022-0530 |
| 10. Iqbal, R., Shahzad, K., Donia, M.B.L., Environmentally specific transformational leadership and employee green attitude and behavior: An affective events theory perspective (Open Access), (2023) Journal of Environmental Psychology, 92, art. no. 102181. http://www.elsevier.com/inca/publications/store/6/2/2/8/7/2/index.htt doi: 10.1016/j.jenvp.2023.102181 |
| 11. Luu, T.T., Can green creativity be fostered? Unfolding the roles of perceived green human resource management practices, dual mediation paths, and perceived environmentally-specific authentic leadership, (2023) International Journal of Human Resource Management, 34 (6), pp. 1246-1273. https://www.tandfonline.com/loi/rijh20 doi: 10.1080/09585192.2021.1986107 |

**6.3. Нормативни документи**

|  |
| --- |
| 1. КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ - Обн. ДВ. бр.53 от 22 Юни 2004г. |
| 2. КОДЕКС НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ЕТИКА - издаден от Министерство на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.79 от 29 Септември 2000г. |
| 3. КОДЕКС ЗА ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ МАГИСТРАТИ - Приет с Решение на Висшия съдебен съвет по протокол № 21 от 20 май 2009 г. |
| 4. ЕТИЧЕН КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ В МИНИСТЕРСТВОТО НА ВЪТРЕШНИТЕ РАБОТИ - Утвърден със Заповед № 8121з-348 от 25 юли 2014 г. на министъра на вътрешните работи - Обн. ДВ. бр.67 от 12 Август 2014г., изм. ДВ. бр.47 от 21 Юни 2016г. |

**6.4. Интернет ресурси**

|  |
| --- |
| 1. http://www.sme.government.bg/uploads/2011/11/Upravlenie\_na\_predstanyaneto\_J\_Georgieva.pdf |
| 2. http://osbulgaria.com/bg/ |
| 3. http://www.hr-hermes.com/ |
| 4. http://training-center.bg/syzdavane-i-upravlenie-na-proektni-ekipi/ |

Съставил/и/:

|  |
| --- |
| …………………………………  (доц. д-р Христо Сирашки) |
| …………………………………  (гл. ас. д-р Надежда Веселинова) |

Ръководител катедра:

|  |  |
| --- | --- |
| …………………………………  (доц. д-р Михаил Чиприянов) |  |