

Прилог бр.3		Предметна програма од втор циклус на студии			
1.	Наслов на наставниот предмет	Менаџмент на промени и организациска отпорност			
2.	Код	БАС-22МПОО			
3.	Студиска програма	Стратегиски менаџмент за одржлив развој			
4.	Организатор на студиската програма (единица, односно институт, катедра, оддел)	Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје			
5.	Степен (прв, втор, трет циклус)	Втор циклус на студии			
6.	Академска година / семестар	Година	прва	семестар	втор
7.	Оптовареност со предметот изразена во ЕКТС кредити	6 ЕКТС			
8.	Наставник (во случај на повеќе наставници назначен одговорен наставник)	Проф. д-р Горазд Смилевски (одговорен наставник) Проф. д-р Лидија Стефановска			
9.	Јазик на кој се изведува наставата	Македонски			
10.	Неопходни предуслови за слушање и полагање на предметот	/			
11.	Цели на предметната програма (компетенции) и резултати од учењето:	Цели на предметната програма: - Обезбедување на сеопфатно разбирање на основните концепти, теоретски и практични модели и фактори кои предизвикуваат и влијаат на организациските промени, со фокус на различни индустрии; - Развивање способности за анализа на специфичните извори на отпор кон промени на сите организациски нивоа и примена на прилагодени стратегии; - Разбирање на принципите на агилност и отпорност и развој на сценарија за управување со комплексни и непредвидени ситуации, со фокус на иновативно решавање на проблеми; - Разбирање и практична примена на принципите на одржлив развој во сите фази на организациските промени, за постигнување на долгорочна одржливост; - Развој на вештини за водство за инспиративно и ефективно водење на промени и техники за мотивирање и ангажирање на тимови во време на промени; - Креирање и одржување на динамична и проактивна организациска клима за поддршка на промени, со фокус на градење на организациската отпорност и виталност. Резултати од учењето: По успешното завршување на предметот, студентите ќе бидат способни да: - Го објаснат филозофско-вредносниот контекст на организациските промени, вклучувајќи ја важноста на етиката и вредностите во процесот на промени;			

		• Применуваат теоретски концепти и модели за организациски промени и нивна практична примена во реалниот живот; • Идентификуваат потреба за организациска дијагноза во контекст на промените во организацијата и да применат различни методи за проценка на организациската состојба; • Познаваат методологии на организациски промени и нивна примена во процесот на имплементација; • Ги разбираат основните принципи на организацискиот развој и одржливост и нивната интеграција во стратегиите за организациски промени; • Го применуваат концептот на агилно менаџирање, кој се однесува на способноста на организацијата да се прилагодува на промени; • Го идентификуваат јадрото на организациските промени и како да се идентификуваат и применуваат клучните елементи на организациските промени; • Идентификуваат и решаваат отпори кон промени од страна на вработените; • Спроведуваат процес на трансфер на организациските промени и создавањето култура на организациско учење за континуирано подобрување; • Ја препознаваат организациската отпорност и нејзините клучни компоненти, како што се адаптивност и флексибилност; • Применуваат принципи на агилно менаџирање за побрзо и поефикасно реагирање на промени; • Применуваат водствени вештини во процесот на изградба на отпорни организации; • Ја разбираат улогата на организациите во еколошките предизвици и интегрирање на еколошката одговорност во стратешките цели; • Применуваат солидни познавања на соодветни интервенции (структурни, процесни, културолошки, технолошки и сл.).
12.	Детална содржина на предметот по поглавја и единици со резултатите од учење за секое поглавје	Поглавје 1: КОНТЕКСТ НА ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПРОМЕНИ 1.1 Филозофско-вредносен контекст; 1.2 Теоретско-концептуален контекст; 1.3 Социјален контекст на организациските промени <i>Резултати од учењето:</i> <i>Студентите ќе стекнат познавање за филозофските и вредносни принципи кои влијаат на организациските промени;</i> <i>Ќе бидат во можност да аплицираат теоретски концепти во реални ситуации и да ги анализираат тековните и идните предизвици со кои се соочуваат организациите;</i> <i>Ќе умеат да го препознаат социјалниот контекст на организациските промени и влијанието на социјалните фактори врз процесите на трансформација во организациите, со посебен акцент на нивната оджливост и отпорност.</i> Поглавје 2: НАЧИНИ НА ДИЗАЈН И СПРОВЕДУВАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПРОМЕНИ 2.1 Стратегии на промени во социјалните системи;

	2.2 Методологии на организациски промени; 2.3 Модели на организациски развој и одржливост и нивната поврзаност со промените; 2.4 Принципи за одржлив развој во стратегиите за управување со промени; 2.5 Промени за постигнување на одржливост. <i>Резултати од учењето:</i> Студентите ги идентификуваат социјалните системи во организациите и нивното функционирање како комплексни целини; Студентите умеат да применат различни методологии на организациски промени, и менаџираат со условите за нивна имплементација; Студентите ќе бидат во можност да ги применат моделите за организациски развој и одржливост на конкретни примери, притоа поврзувајќи ги со промените во организациите; Ќе научат како да вградуваат принципи на одржливост во стратегиите за управување со промени и како да ја поддржат долгорочната конкурентност и успех на организацијата. Поглавје 3: ДИЈАГНОЗА И ВИЗИОНИРАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПРОМЕНИ 3.1 Организациски дијагнози; 3.2 Пакет на организациски интервенции; 3.3 Организациско визионирање и стратески одржлив развој. <i>Резултати од учењето:</i> Студентите ќе бидат во можност да ја идентификуваат потребата за организациска дијагноза во контекст на промените во организацијата и да применат различни методи за проценка на организациската состојба; Студентите ќе знаат како да применат соодветни интервенции (структурни, процесни, културолошки, технолошки и сл.) Ќе можат да го поврзат процесот на визионирање со стратескиот одржлив развој на организацијата. Поглавје 4: АГИЛНОСТ И ОТПОРНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ 4.1 Поим за организациска отпорност; 4.2 Принципи на агилното менаџирање 4.3 Водството во градење отпорни организации; 4.4 Улогата на организациите во справувањето со климатските промени и други еколошки предизвици. <i>Резултати од учењето:</i> Студентите ќе стекнат јасно разбирање на поимот организациска отпорност; Ќе научат кои се клучните елементи што ја формираат организациската отпорност, како што се флексибилност, адаптивност, иновација и капацитет за брзо справување со непредвидливи ситуации; Ќе го разберат концептот на агилно менаџирање, кој се однесува на способноста на организацијата да се прилагодува на промени; Студентите ќе научат кои се клучните вештини и стратегии потребни за градење отпорни организации. Ќе стекнат вештини потребни за имплементирање на еколошки иновации и стратегии, како и за управување со ризици и можности што произлегуваат од климатските промени.
--	--

		Поглавје 5: ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПРОМЕНИ 5.1 Јадро на организациските промени; 5.2 Организациска култура и етика; 5.3 Идентификување и адресирање на извори на отпор кон промени; 5.4 Градење позитивна клима за прифаќање на промени; 5.5 Организациско архитектурирање; 5.6 Организациско енергизирање; 5.7 Трансферирање на организациски промени и организациско учење. <i>Резултати од учењето:</i> <i>Студентите ќе се запознаат со основните елементи кои го сочинуваат јадрото на организациските промени;</i> <i>Ќе научат како етиката и моралните принципи треба да бидат интегрирани во процесот на промени и како културата може да биде катализатор или бариера за успешна промена;</i> <i>Ќе научат кои се најчестите извори на отпор кон и како да ги идентификуваат и како да создадат позитивна клима;</i> <i>Ќе научат како да имплементираат флексибилни структури кои можат да се прилагодуваат на брзите промени;</i> <i>Студентите ќе научат како да ги енергизираат вработените и како да го трансферираат процесот на промени.</i>
13	Заемна поврзаност на предметите	Стратегиски менаџмент и одржлив развој
14.	Детален опис на наставните и работните методи за предметот	Наставата по предметот Менаџмент на промени и организациска отпорност се реализира преку комбинација на интерактивни предавања, практични вежби, студии на случај и индивидуална и групна работа, со цел да се овозможи сеопфатно разбирање на современите концепти и практики во областа на менаџментот на промени и организациска отпорност. Предавањата се организираат во форма на интерактивна настава каде што студентите се активно вклучени преку дискусии, прашања и мултимедијални презентации. Овој метод овозможува стекнување на теоретски знаења, но и нивна примена преку анализа на актуелни предизвици во областа. Практичните вежби имаат за цел да ги зајакнат компетенциите на студентите преку симулации, решавање на конкретни задачи и примена на концептите во реални работни сценарија. Преку индивидуални и тимски активности, студентите развиваат аналитички и истражувачки способности, како и практични вештини за решавање на проблеми. Студиите на случај се користат како алатка за подобро разбирање на менаџерските предизвици во реалниот сектор. Преку анализирање на конкретни примери од деловната пракса, студентите развиваат критичко размислување и учат како да ги применат стекнатите знаења за идентификување и решавање на проблеми во областа на менаџментот на промени. Индивидуалната и групната работа се важен дел од наставниот процес, бидејќи поттикнуваат активно учење, соработка и комуникациски вештини. Студентите имаат можност да работат на самостојни истражувања, како и да презентираат решенија за конкретни предизвици поврзани со менаџментот на промени и организациска отпорност. Со примена на овие наставни и работни методи, студентите се стекнуваат со применливо знаење, критичко размислување и

		практични вештини потребни за современиот менаџмент на промени и организациска отпност.		
15.	Вкупен расположив фонд на време	162		
16.	Форми на наставните активности	16.1.	Предавања- теоретска настава. часови	30
		16.2.	Вежби (лабораториски, аудиториски), семинари, тимска работа: часови	30
		16.3.	Пракса: часови	/
17.	Други форми на активности	17.1.	Проектни задачи: часови	15
		17.2.	Самостојни задачи: часови	45
		17.3.	Домашно учење - задачи	42
18	Услови за потпис	Реализирани активности од точка 16 и 17		
19	Начин на оценување			
	19.1.	Присуство и активност		30
	19.2.	Семинарска работа/проект, презентација писмена и усна: бодови		20
	19.3.	Завршен испит: бодови		50
20	Критериуми за оценување (бодови/ оценка)		до 50 бода	5 (пет) (F)
			51 x до 60 бода	6 (шест) (E)
			61 x до 70 бода	7 (седум) (D)
			од 71 до 80 бода	8 (осум) (C)
			од 81 до 90 бода	9 (девет) (B)
			од 91 до 100 бода	10 (десет) (A)
21.	Метод на следење на квалитетот на наставата		- Евалвации од студентите: Редовно спроведување на евалвации за оценување на наставниот процес, со фокус на содржината на предметот, методите на предавање, комуникацијата со студентите и јасноста на наставниот материјал. - Самоевалвација на наставниците: Наставниците вршат самооценка на своето предавање, оценувајќи ги своите методи на наставата, нивната ефективност и областите за подобрување. - Набљудување на наставата: Редовно набљудување на часовите од страна на колеги или менаџери за квалитет, со цел да се оценат методите на предавање и интеракцијата со студентите. - Постигнување на образовни цели и резултати: Анализа на академските резултати на студентите, како и нивните вештини и способности што ги стекнале, во контекст на учењето. - Меѓународни акредитации и стандарди: Применување на меѓународни стандарди за квалитет во образованието и вршење на редовни проверки преку акредитации и оценки од надлежни институции.	
22.	Литература			

	22.1.	Задолжителна литература				
		Ред. број	Автор	Наслов	Издавач	Година
		1.	Смилевски Г. и Смилевски Ц.	Менаџмент на промени	Бизнис академија Смилевски - БАС	2020
		2.				
		3.				
	22.2.	Дополнителна литература				
		Ред. број	Автор	Наслов	Издавач	Година
		1.	Frank Voehl, H.J. Harrington	Change Management	CRC Press	2016
		2.	Benn S., Edwards M., Williams T.	Organizational change for corporate sustainability	Routledge	2018
		3.				