



# **КУРСОВА РАБОТА**

**ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА  
НА ТЕМА:**

## **ОРГАНИЗАЦИОННА ПРОМЯНА В БИБЛИОТЕКА**

**Изготвил:**

**Проверил:**

*София, 2016*

През септември 2014г., библиотеката в ИУ-Варна е претърпяла значителна еволюция. Ръководителят на библиотеката е напуснал. В резултат на това, администрацията на библиотекаа е получила възможност да преразгледа текущия ИТ персонал, услуги и оборудване, което е довело до разкриване на настоящите неефективности в организационната структура. Така например, през годините е имало ИТ персонала в два различни организационни отдела. Единият от отделите "ИТ Библиотека", който се фокусира върху услуги като библиотечен каталог, уеб сайт и цифрова библиотека. Другият отдел е "Компютърни и медийни услуги" (CMS), който се фокусира върху интранета за служителите на библиотеката и четири различни студентски изчислителни лаборатории в целия кампус.

Както може да се очаква, дублиращи процеси и услуги са били налице. Например, всеки отдел е имал отделни процеси и сървъри за архивиране на ценни данни на библиотеката. И двата отдела, независимо един от друг, са започнали да развиват различни версии на изглед на мобилния сайт на библиотеката, без да го знаят. Докато ръководителят е контролирал ИТ Библиотека, отделът CMS е бил под надзора на друг ръководител с малко ИТ познания. Тази липса на ИТ познания е означавало, че е имало високо ниво на ограничение относно критичния преглед на решенията, взети по отношение на прилагането на услугите.

Било е договорено, че акцентът върху дигитализацията, архивирането и осигуряването достъп до уникални и редки колекции ще бъде значителна цел на библиотеката; и това ще бъде основният начин да се покаже значимостта на библиотеката и нейното въздействие върху изследователските и образователни дейности на университета и извън него. Ясно е, че пренасочване на усилията на ИТ персонала ще бъде необходимо условие за постигане на тази цел, тъй като не се очаква наемането на нов персонал. Това даде началото на процеса по организационна промяна, който ще доведе до обединяването на двата ИТ отдела – ИТ Библиотека и CMS.

Съгласно парадигмата на Джон П. Котър, която се състои от осем етапа на промяна, то първите три (създаване на чувство за спешност; образуване на мощна ръководна коалиция; и създаване на визия) гарантират правилното изпълнение на останалите етапи и успешния процес на промяна като цяло<sup>1</sup>.

### **Етап 1: Създаване на чувство за спешност**

---

<sup>1</sup> Kotter, John P. "Leading change-why transformation efforts fail." HBR Articles (2007): 1-10.