**Медицински университет - ПЛЕВЕН**

**ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ”**

ОДОБРЯВАМ: ВЛИЗА В СИЛА

Декан на ФОЗ ОТ УЧЕБНАТА 2019/2020 Г.

(Проф. д-р С. Янкуловска, д.м.н.)

**УЧЕБНА ПРОГРАМА**

**по**

**„ОРГАНИЗАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ И КУЛТУРА**

**В ЗДРАВНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ“**

# ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

# **„МАГИСТЪР”**

СПЕЦИАЛНОСТ

**„УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ”**

**ЗАДОЧНО ОБУЧЕНИЕ**

**ПЛЕВЕН**

**2020 г.**

**По учебен план на МУ - Плевен** - задължителна

**Учебен семестър**: втори

**Хорариум:** 15 часа лекции

**Kредити**: 2,0

**Преподавател:**

Доц. д-р Гена Грънчарова, д.м. научна специалност „Социална медицина и организация на здравеопазването и фармацията“, Ректорат 2, етаж 3, стая 321, тел. 064 884 224

**1. АНОТАЦИЯ**

Дисциплината „Организационно поведение и култура в здравната организация” е задължителна по Единните държавни изисквания за ОКС „магистър” по специалност „Управление на здравните грижи” след „бакалавър” по същата специалност. Тя е предназначена за разширяване на познанията в областта на управленските науки, изучавани в бакалавърската програма по специалността „Управление на здравните грижи”. Заедно с включените в магистърската програма задължителни дисциплини като „Управленска и бизнес етика”, „Управленски комуникативни техники и умения”, „Управление на времето” и избираемата учебна дисциплина „Управление на човешките ресурси”, тя допринася за изграждане на цялостно виждане за управленския процес и ролята на добре подготвения ръководител за постигане на ефективност в организацията на цялостната дейност на различните звена в здравните организации.

Лекционното изложение третира основни теоретични въпроси, свързани с организационното поведение и култура в организациите:

1. Организационното поведение като наука и академична дисциплина – връзката на организационното поведени със „здравия разум”; исторически корени на организационното поведение; фундаментални концепции, лежащи в основата на организационното поведение;
2. Индивидуално трудово поведение – индивидуални различия; ценности, етика и динамика на индивидуалните различия; социални възприятия; мотивация, отношение и ангажираност;
3. Управление на груповите процеси и поведение – организационни теории и групи; групова динамика; лидерство, комуникации и управление на промяната; организация и личност; организационна култура.

**Основните цели на учебната програма** са насочени към придобиване на задълбочени теоретични познания и разбирания по проблемите на организационното поведение и култура, които да подпомогнат бъдещите ръководители на здравните грижи в тяхната работа с хората в организациите за постигане на по-висока ефективност в изпълнението на производствените задачи и благоприятна социално-психологична атмосфера в ръководените от тях звена на здравната служба.

**Предварителни изисквания.** Програмата е естествено продължение на изучаваните в бакалавърската програма по специалността „Управление на здравните грижи” учебни дисциплини: „Управление на здравните грижи”, „Биоетика”, „Приложна психология” и др.

**2. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ**

В ре­зул­тат на предвидения теоретичен кур­с на обу­че­ние и посочената по­с­ле­до­ва­тел­ност на тематичното изложение на материала студентите от магистърската програма по специалността „Управление на здравните грижи” следва **да придобият познания за:**

* същността на понятията „организационно поведение” и „организационна култура”;
* същността на мотивационните теории и приложението им за обяснение на индивидуалните различия в трудовото поведение;
* същността на различните организационни теории;
* ролята на групите за изграждане на ефективни вътрегрупови и междугрупови отношения и груповите роли;
* същността на организационния конфликт и политиките за справяне с него;
* концепциите за ръководство и лидерство;
* същността и видовете комуникации в организациите;
* управлението на промяната в организациите;
* природата, формите и функциите на организационната култура.

След приключване на обучението по дисциплината от студентите се очаква да развиват **умения** за прилагане на теоретичните познания към спецификата на конкретните организации, в които ще работят и ще изпълняват ръководни функции.

**3. ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ:**

1. Лекции
2. Мултимедийни презентации

**4. Методи на обучение:**

1. Лекционно изложение
2. Мултимедийни презентации
3. Дискусии

**Ле­к­ционното изложение** е ос­но­вен ме­тод за да­ва­не на но­ви зна­ния по учебната дисциплина. То е включено във вид на лекционен курс в платформата за дистанционно обучение. Лекциите са представени чрез детайлни **Power Point презентации**, които подпомагат студентите в овладяването на учебното съдържание и акцентират върху основните моменти в съответната тема на лекцията.

**Лекционният курс и презентациите** са отворена система и се актуализират ежегодно. Те способстват за осмисляне на основните понятия в организационното поведение и организационната култура с насоченост към здравните организации.

**Дискусиите по време на лекции** позволяват на студентите да изразят своето мнение, а преподавателите получават обратна връзка за възприемането на учебното съдържание.

**5. ТЕМАТИЧЕН ПЛАН НА ЛЕКЦИИТЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Теми** | **Ча­сове** |
|  | Организационното поведение като научна област и академична дисциплина | 3 |
|  | Индивидуално трудово поведение | 3 |
|  | Мотивация и организационно поведение | 3 |
|  | Управление на груповите процеси и поведение | 3 |
|  | Организации и организационна култура | 3 |
| **ОБЩО** | | **15** |

**6. ТЕЗИСИ НА ЛЕКЦИИТЕ**

**1. Организационното поведение като научна област и академична дисциплина (3 ч.).** Предмет, равнища на анализ, цели, подходи и връзки с други сфери на научното познание. Връзката на организационното поведение със „здравия разум”. Исторически корени на организационното поведение. Някои фундаментални концепции, лежащи в основата на организационното поведение.

**2. Индивидуално трудово поведение (3 ч.).** Индивидуални различия. Способности и интелигентност. Темперамент и психологически типове. Локализация на контрола, толерантност към нееднозначността, функционална мозъчна асиметрия. Ценности, етика и динамика на индивидуалните различия. Азът в организационното поведение.

**3. Мотивация и организационно поведение (3 ч.).** Механизъм на мотивацията. Съдържание на мотивационния процес. Мотивационни теории в организационното поведение. Мотивация, удовлетвореност и изява. Видове мотивация към труд. Отношение (нагласа). Ангажираност (съпричастност). Мотивиране и модифициране на индивидуалното групово поведение.

**4. Управление на груповите процеси и поведение (3 ч**.). Организационни теории. Организационно-поведенчески аспекти на организацията: Класическа организационна теория; бюрократичната организация на Вебер; организацията като социотехническа система. Групите в организацията: съвещаваща се група; групата като ефективен екип; неформална организация; изграждане и поддържане на мрежи от отношения; междугрупови отношения. Групова динамика: роли в групите; социализация; власт; организационна политика; организационен конфликт и справяне с него. Отделено е внимание на ролята на формалната и неформалната организация в групите, на социометрията като подход за изучаване на взаимоотношенията в малките групи. Анализират се характеристиките на екипите и подходите за повишаване на тяхната ефективност.

**5. Организации и организационна култура (3 ч.).** Природа на организационната култура. Форми на организационната култура. Функции на организационната култура. Механизми за възникване и развитие на организационната култура. Видове култури. Въздействия върху организационната култура.

**7. Методи на конТРОЛ**

**7.1. ТЕКУЩ КОНТРОЛ**

Текущият контрол включва отчитане на редовното посещение на лекции и участието на студентите в дискусии по време на лекциите. При провеждане на дистанционно обучение се отчита редовното включване във видеоконферентни лекции и във форума на дисциплината.

**7.2. ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН КОНТРОЛ**

Заключителният контрол включва решаване на финален електрронен тест от 30 въпроса с множествени отговори, обхващащи целия учебен материал. Времето за изпълнение на теста е 45 минути. Минималното изискуемо ниво на успешно положен тест е 60% , т.е. 18 верни отговора. За всеки следващ верен отговор студентът получава по 0,25.

**7.3. ФОРМИРАНЕ НА КРАЙНАТА ОЦЕНКА**

Крайната оценка се оформя от оценката от оценката от заключителния електронен тест.

Отчита се също редовното посещение на лекции при очните занятия или при видеоконферентните лекции. При посещаемост над 90% в рамките на очните занятия студентът получава бонус от 0,25.

Крайната оценка се закръгля до единица в полза на студента (напр. 3,50 на 4,00) и се вписва в учебната документация.

**8. СИСТЕМА ЗА НАБИРАНЕ НА КРЕДИТИ**

Общ брой кредити: 2,0

Сумарната кредитна оценка се формира от:

1. Кредити от присъствие на лекции
2. Кредити от подготовка за изпит
3. Кредити от успешно положен семестриален изпит

**9. КОНСПЕКТ за семестриален изпит**

1. Организационното поведение като научна област и академична дисциплина.
2. Исторически корени на организационното поведение.
3. Основни елементи и характеристики на индивидуалното групово поведение.
4. Ценности, етика и динамика на индивидуалните различия. Азът в организационното поведение.
5. Мотиви и мотивация, Механизъм и съдържание на мотивационния процес.
6. Мотивационни теории в организационното поведение. Мотивиране и модифициране на индивидуалното трудово поведение.
7. Организационни теории.

8. Видове групи и ролята им в организационното поведение. Групова динамика. Групови роли.

9. Организационна политика. Организационен конфликт.

10. Концепции за ръководство и лидерство.

11. Същност и видове комуникации.

12. Управление на промяната.

13. Природа, форми и функции на организационната култура.

14. Механизми за възникване и развитие на организационната култура.

15. Въздействия върху организационната култура.

**10. Препоръчвана Литература**

**10.1. Основна литература**

1. Бънкова А. Управление на персонала. НЦДО, София, 1997, 270 с.
2. Владимирова, К. Управление на човешките ресурси. В: Основи на болничното управление”, Изд. “Македония прес”, София, 2000, 302-352.
3. Ленсиони, П. Преодоляване на петте основни слабости при работа в екип. Издателство „Изток-Запад”, София, 2013, с. 180
4. Паунов, М., М. Паунова, Ал. Паунов. Организационно поведение. Изд. Сиела, София, 2013, стр. 343
5. Христов, Т. 10-те златни правила за работа в екип. Издателство „Сиела”, 2006, 395 с.
6. Христова, Т. Мениджмънт на човешките ресурси. Издателство „Princeps”, 1996, с. 154

**10.2. ДОПЪЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА**

1. Веков, Т. Основи на управлението в здравеопазването. Издателски център на МУ-Плевен, 2013
2. Донъли, Дж., Дж. Гибсън, Дж. Иванчевич. Основи на мениджмънта. Изд. “Отворено общество”, София, 1997, 664 с.
3. Дракър П. Мениджмънт: задачи, отговорности, практики (1974). Превод на български Т. Трифонов. Изд. „Класика и Стил”, ООД, София, 2003, 642 с.
4. Стефанов, Н. Основи на управлението. В: Основи на болничното управление”, Изд. “Македония прес”, София, 2000, 131-175.
5. Сурчева, Ж. Трудовата мотивация - обзор върху някои теоретични постановки. Процесуални теории за трудовата мотивация (Обзор - II част). Здравен мениджмънт, 4, 2004, № 2, с. 14-21
6. Шопов, Д., М. Атанасова. Управление на човешките ресурси. Изд. Тракия-М, 1998, 359 с.

**АВТОР НА УЧЕБНАТА ПРОГРАМА**

Доц. д-р Гена Георгиева Грънчарова, дм

Учебната програмата е разгледана на катедрен съвет на катедра „Общественоздравни науки“ и е утвърдена от Факултетен съвет на Факултет „Обществено здраве“.