**„УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“**

# ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

# **„БАкалавър”**

СПЕЦИАЛНОСТ

**„УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ”**

**ЗАДОЧНО ОБУЧЕНИЕ**

**ПЛЕВЕН**

**2020 г.**

**ТАБЛИЦИ**

**ЗА ПОПЪЛВАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННО СЪДЪРЖАНИЕ В СДО**

 ***Табл. № 1. Информация за структурните единици на дисциплината.***

|  |
| --- |
| **1. Информация за учебната дисциплина** |
| Учебната дисциплина “Управление на човешките ресурси” е избираема и по учебен план се изучава в **четвърти семестър** в образователно-квалификационна степен **“Бакалавър”** по специалност „Управление на здравните грижи”. В съдържанието на учебната дисциплина се разглеждат теоретичните основи на лидерството и мениджмънта и основните дейности, свързани с управлението на човешките ресурси в здравеопазването. Отделено е специално внимание на значимостта на подбора на персонала и интервюто като основен подход в това направление. Представени са мениджърските дейности по въвеждането в длъжност, ориентацията и социализацията на новите служители, развитието и обучението на персонала, мотивирането и комуникациите като мениджърски дейности, управлението на работните групи и екипи, справянето с конфликти и оценката на дейността на персонала. |
| **2. Преподавателски екип** |
| 1. *Доц. д-р Гена Георгиева Грънчарова, д.м.*
2. *Проф. д-р Силвия Стоянова Александрова-Янкуловска, д.м.н.*
 |
| **3. Учебна програма** |
| Учебната програма е разработена в катедра „Обшественоздравни науки“ на Факултет „Обществено здраве“ от водещите хабилитирани преподаватели, на които е възложено преподаването по тази учебна дисциплина. Спазени са процедурите за този вид учебен документ, заложени в Системата за поддържане на качеството на обучение. Структурата на програмата е обсъдена и утвърдена на заседание на катедрения съвет на катедра „Общественоздравни науки“. В учебната програма са посочени тематичния план на лекциите и упражненията и тяхното подробно съдържание под формата на тезиси. Учебното съдържание на програмата е актуализирано за учебната 2019-2020 г. Програмата влиза в сила след утвърждаване от Декана на Факултет „Обществено здраве“.  Съдържание на учебната програма... *(Файл uprogr-bak.UZG.pdf)* |
| **4. Лекционен курс** |
| Лекционният курс е предназначен за студенти от МУ – Плевен в задочна форма на обучение по специалност „Управление на здравните грижи“ на ОКС „Бакалавър“. Курсът включва 15 часа лекции, разпределени в пет основни тематични единици. Материалът засяга теоретичните основи на лидерството и мениджмънта и основните дейности, свързани с управлението на човешките ресурси в здравеопазването. Отделено е специално внимание на значимостта на подбора на персонала и интервюто като основен подход в това направление. Представени са мениджърските дейности по въвеждането в длъжност, ориентацията и социализацията на новите служители, развитието и обучението на персонала, мотивирането и комуникациите като мениджърски дейности, управлението на работните групи и екипи, справянето с конфликти и оценката на дейността на персонала. Към лекционния курс... |
| **5. Допълнителни материали и презентации** |
| За разширяване на познанията в съответствие с представената учебна програма по дисциплината студентите се насочват към допълнителни източници. **Препоръчвана литература**В тази секцията по-долу се представя литературата, необходима за подготовка по учебната дисциплина. За успешна подготовка за изпитните процедури е достатъчна основната литература, но за задълбочаване на познанията по учебния материал е нужно да се използват и допълнителни източници. Препоръчаната основна и допълнителна литература са посочени във връзката по-долу.* Основна и допълнителна литература... *(Файл literatura.pdf)*

Допълнителни материали* [10 съвета за създаване на страхотна система за оценка на персонала - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35635)
* [11 съвета при писането на Автобиография - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35636)
* [Conflicts - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35640)
* [CV пример - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35641)
* [Екип - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35642)
* [УЧР проф. Веков - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35643)
* [Метод за оценка на персонала- Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35644)
* [Motivation-X-Y - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35645)
* [За длъжностните характеристики - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35646)
* [Имат ли място стандартите за работа в длъжностната характеристика - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35647)
* [Интервю-визия за бъдещето - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35648)
* [Интервю-комбинирано - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35649)
* [Интервю-минал опит - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35650)
* [Интервю-сегашно състояние - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35651)
* [Какво да има в длъжностната характеристика - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35652)
* [Конфликтът - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35653)
* [Осем лесни правила за управление на хора в малка фирма - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35654)
* [Пет основни слабости на екип - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35655)
* [Питър Дракър за привличането на способни служители - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35656)
* [Хало ефект и Дяволски ефект - Файл](http://do2.mu-pleven.bg/mod/resource/view.php?id=35657)
 |
| **6. Практически упражнения** |
| Тази учебна дисциплина включва само лекционен курс. |
| **7. Конспект за изпита** |
| За финализиране на подготовката по учебната дисциплина и полагането на семестриален изпит е разработен конспект. Целта на конспекта е да се систематизират получените познания, като се концентрира върху основни въпроси от преминатия лекционен курс. В конспекта са включени само въпроси, които задължително присъстват в презентациите към лекциите и в учебника по „Управление на здравните грижи“.  Конспект за семестриален изпит... *(Файл: konspekt.pdf)* |
| **8. Тестове по учебната дисциплина** |
| Усвояването на материала от този лекционен курс се проверява с електронен тест от 30 въпроса, генерирани на в системата за дистанционна подготовка.  Тест за краен семестриален изпит |
| **9. Общи бележки и препоръки** |
| Във връзката към тази секция се съдържат указания към студентите за начина на подготовка по учебната дисциплина. Желателно е всеки един от тях да прочете внимателно направените бележки и препоръки. Подробности, свързани с бележките и препоръките за подготовка са поместени във връзката по-долу: Общи бележки и препоръки... *(Файл: Belegki-bak,UZG pdf)* |
| **10. Форум по дисциплината** |
| Форумът по дисциплината е мястото в Системата за дистанционно обучение, където може да се поместят мненията, въпросите и препоръките по начина на поднасяне на учебния материал, неговото съдържание и актуалност. Форумът е достъпен за всички обучаеми. Информацията в него следва да бъде кратка и ясна при стриктно спазване изискванията на академичната етика и добрия тон. Преподавателите използват форума за изпращане на съобщения до обучаемите и отговор на поставените от студентите въпроси. .  |
| **11. Консултации** |
| Консултациите по учебната дисциплина са присъствени и дистанционни. **Присъствените консултации** са препоръчителни и се провеждат в обучаващата катедра на МУ – Плевен по график, обявен на информационното табло за дисциплината в катедра „Общественоздравни науки“. **Дистанционните консултации** се провеждат чрез форума по дисциплината и чрез индивидуални въпроси на студентите на електронните пощи на преподавателите. |

***Табл. 2. Информация за съдържанието на лекциите и учебните единици към нея.***

|  |
| --- |
| **Лекция 1: Основни функции по управление на човешките ресурси (4 ч.).** |
| Тази лекция включва две части.В първата част се анализира същността на функцията „управление на човешките ресурси” като процес на постигане на целите на организацията чрез привличане, подбор, задържане, освобождаване от работа, развитие и целесъобразно използване на човешките ресурси в организацията. Отговорности на мениджъра по отношение на правилното планиране на потребностите от персонал. Подходи за привличане на кандидати за незаетите работни места. Интервюто като процес за набиране на персонал – цели, ограничения, подходи за повишаване на валидността и надеждността на интервюто. Оценка на интервюто. Втората част на лекцията обхваща основните дейности по управлението на човешките ресурси след подбора на персонала. Индоктриниране: въвеждане в длъжност, ориентация, социализация на новоприетите работници, развитие и обучение на персонала, разработване на програми за обучение на персонала, делегиране, планиране на работата на персонала.* **Презентация към лекция № 1 – част 1...** (Файл LECTURE 1 – част 1.pdf)
* **Презентация към лекция № 1... част 2 …**(Файл LECTURE 1 - част 2.pdf)
 |
| **Лекция 2: Мотивация на хората в организациите (3 ч.).** |
| Определение на основните понятия. Външна и вътрешна мотивация. Мотивационен процес: незадоволена потребност - задоволяване на потребността – целенасочено мотивирано поведение. Обща характеристика на съдържателните и процесуалните теории за мотивацията. В най-общ план е напредставена същността на отделни теории:. теория на Маслоу за йерархията на нуждите; двуфакторна теория на Хърцбърг; теориите Х и У на Дъглас МакГрегър; теорията на очакванията на Вруум и др. Видове наградни програми и стимули: на ниво на организацията, на ниво на групите и на индивидуално ниво. **Презентация към лекция 2 ...** (Файл LECTURE 2 - Мотивация.pdf) |
| **Лекция 3: Управление на работните групи** **(3 ч.).** |
| Определение на основните понятия. Видове работни групи. Разлика между работна група и екип. Основни елементи на груповия процес. Основни характеристики на групите. Фази в развитието на групите и екипите: фаза на формиране; фаза на бурята (фаза на независимост); фаза на нормиране (фаза на взаимозависимост); фаза на извършване на дейностите; терминална фаза. Роли на членовете на групата: роли, свързани с изпълнението на задачите; с изграждането и поддържането на групата и индивидуални роли, Прилагането на социометрията в управлението на малките групи. Работни групи и екипи. Разгледани са съвременните концепции за екипната работа, екипните роли и факторите за екипната ефективност.Втората част на тази лекция е посветена на управлението на конфликтите като важен елемент в управлението на човешките ресурси. Разглеждат се източниците на конфликти в дейността на здравните организации и моделите и стратегиите за разрешаване на конфликти. Представят се специфични умения и съвети към мениджърите за предотвратяване на конфликти. * **Презентации към лекция 3 – част 1 ...** (Файл LECTURE 3 – част 1.pdf)
* **Презентации към лекция 3 – част 2 ...** (Файл LECTURE 3 – част 2.pdf)
 |
| **Лекция 4: Комуникациите в организациите (3 ч.).** |
| Учебното съдържание на тази лекция включва ролята на комуникациите в управлението на човешките ресурси. Определение и видове комуникации. Основни елементи на процеса на комуникации. Вербална и невербална комуникация. Видове комуникации в организациите: възходяща, низходяща, паралелна, диагонална. Междуличностни комуникации. Информационни сфери в процеса на комуникациите. Видове разговори, работни срещи и съвещания – правила на организацията им. Устни и писмени презентации. Компютърни комуникации. Документацията като форма на комуникация. **Презентация към лекция 4 ...** (Файл LECTURE 4 - Комуникации.pdf) |
| **Лекция 5: Оценка на дейността на персонала (2 ч.).** |
| В тази лекция се разглежда същността на процеса на оценяване на персонала като заключителна фаза в управлението на човешките ресурси. Значение и цели на оценяването на дейността на персонала. Правни аспекти на оценяването. Подготовка на система за оценка на дейността на персонала. Оценката като комуникационен процес – възможни грешки и ограничения. Предимства на системата ПОЛИКАП при прилагането й в системата на здравеопазване. Представени са критериите за добра оценъчна система на примера на системата ПОЛИКАП с нейните предимства за оценяващите и оценяваните лица.**Презентация към лекция 5...** (Файл LECTURE 5 – Оценка на персонала.pdf) |

***Табл. 4. Скала за оценяване на тестовете по дисциплината***

|  |  |
| --- | --- |
| **Ниво на успеваемост** | **Оценка** |
| Над 93 % – 100 % | 6.00 |
| 93 % | 5.50 |
| 86 % | 5.00 |
| 80 % | 4.50 |
| 73 % | 4.00 |
| 66 % | 3.50 |
| 60 % | 3.00 |
| 0 – 59 % | 2.00 |