**„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 |