



**МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ПЛЕВЕН**

**ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ” – ЦЕНТЪР ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ**

**КАТЕДРА “ОБЩЕСТВЕНОЗДРАВНИ НАУКИ”**

**ТЕЗИСИ НА ПРАКТИЧЕСКО УПРАЖНЕНИЕ № П-4-1**

**ЗА РЕДОВНО ЗАНЯТИЕ И САМОСТОЯТЕЛНА ДИСТАНЦИОННА ПОДГОТОВКА**

**ПО**

**„УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ”**

**ЗА СТУДЕНТИ ОТ МУ – ПЛЕВЕН, ЗАДОЧНО ОБУЧЕНИЕ**

**СПЕЦИАЛНОСТ „УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ”**

**ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН „БАКАЛАВЪР”**

**ТЕМА: „УПРАВЛЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ГРУПИ. СОЦИОМЕТРИЯ”**

**РАЗРАБОТИЛ: ДОЦ. МАКРЕТА ДРАГАНОВА, Д.М.**

**АС. МИЛЕНА СЪЛЕВА**

**Гр. Плевен**

**2020 год.**

## УЧЕБНИ ЦЕЛИ:

В края на занятияето студентите да са в състояние да:

1. Дават определение на понятието „работна група“.
2. Посочват разликите между формална и неформална група.
3. Познават социометрията като метод за изучаване на взаимоотношенията в групата.
4. Изброяват фазите в развитието на групата.
5. Посочват разликите между група и екип.

## ПЛАН НА ЗАНЯТИЕТО:

1. Определение за работна група

*Съвкупност от индивиди, които си взаимодействат и влияят, споделят определени норми и се стремят да задоволят своите потребности чрез постигането на групови цели.*

Защо трябва да се изучават работните групи?

- Формирането на работни групи е неизбежно. Мениджърите създават групи с цел да бъде извършена определена работа. Други се формират, за да задоволят някои социални потребности на служителите. В интерес на мениджъра е да разбира това, което става в рамките на работните групи, понеже те се формират из цялата организация.
- Работните групи оказват силно въздействие върху цялостното поведение на членовете на групата и изпълнението на задълженията им.
- Членуването в групи може да има както поожителни, така и отрицателни последствия за организацията. Ако от мениджърите се изисква да избегнат негативните последствия, то те трябва да знаят какво представляват работните групи.

2. Сравнение между формалните и неформалните групи

Табл. № 1 Формални и неформални работни групи

Параметри	Формални групи	Неформални групи
1. Главни цели	Печалба, ефективност, служене	Задоволство в членовете й, сигурност за членовете й
2. Произход	Планирана от организацията	Спонтанно възникване
3. Въздействие върху членовете	Пълномощията, предоставени от заемания пост, парични награди	Личностни качества, умения като специалист
4. Съобщения	Текат от горе надолу, използват се спонтанни канали	Мрежовидни, на личностна основа, използват се всички канали
5. Лидер	Назначават се от организацията	Възниква от средата на групата
6. Междуличностни отношения	Установяват се на базата на работните задължения	Развиват се спонтанно
7. Контрол	Разчита се на заплахата, използват се парични награди	Силни социални санкции

3. Социометрия – разновидност на анкетния метод, въведен от Джон Морено. Прилагането на метода дава възможност:

- да се проучи структурата и взаимоотношенията в групата;
- да се установи статуса на всяко лице;
- да се определи лидерът на групата;
- да се определи какви управленски действия да се предприемат за оптимизиране на взаимоотношенията в групата.

4. Фази в развитието на групата:

- 1) Фаза на формиране (forming)
- 2) Фаза на бурята (storming)
- 3) Фаза на нормиране (norming)
- 4) Фаза на извършване на дейностите (performing)
- 5) Терминална фаза (re-forming)

5. Екипът представлява реална група, в която хората работят в подчертано сътрудничество един с друг за постигане на някаква цел. Характеристики:

- + Цел – ясно осъзнават общата цел, работят заедно, разчитат на взаимна подкрепа;
- + Управление – демократичен стил;
- + Работна атмосфера – на доверие и стремеж за съгласуване на идеи;
- + Комуникация – хоризонтална;
- + Контрол – самоконтрол и самосъзнание, мотивация на ниво себerealизация.

## **ПРАКТИЧЕСКА РАБОТА:**

### **Задача 1. „Вярно-Грешно“**

На студентите се представят 10 на брой твърдения за групата, които трябва да определят като **вярно** или **грешно**.

### **Задача 2. Кратък тест на тема „Работни групи“**

На студентите се предлагат 6 тестови въпроса с няколко отговора, от които само един е верен. Дискусия по въпросите.

### **Задача 3.**

Разгледайте примерната социометрична таблица за предпочитанията на студентите от една група за съвместна работа по време на упражнения. Изчислете показателите след нея.

## Социометрична таблица

С кого предпочитате да работите по време на упражненията?

№ на лицето	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Напр. избори	СЕК
1	0	+	+	+	0	+	+	0	0	0		
2	+	0	+	0	+	+	+	+	0	+		
3	+	+	0	+	0	+	0	+	0	0		
4	0	+	0	0	+	0	+	+	+	+		
5	+	0	0	+	0	+	+	0	0	+		
6	0	0	0	+	+	0	+	+	+	0		
7	+	0	+	+	+	+	0	0	0	+		
8	+	+	0	0	+	+	+	0	+	+		
9	+	+	0	+	0	+	0	+	0	+		
10	0	0	0	+	+	+	+	+	+	0		
Получ. избори												
ССт												

### Изчислете:

#### **Индивидуални социометрични показатели:**

- **Социометричен бал** – брой получени избори за всяко лице.
- **Рангов номер** – подреждане на лицата според социометричния бал.
- **Социална експанзивност (СЕК)** - брой направени избори от дадено лице към общия брой анкетирани лица минус 1.
- **Социален статус (ССт)** – брой получени избори от дадено лице към общия брой анкетирани лица минус 1.

### Задача 4.

Прочетете следните характеристики и определете за **Екип** или за **Група** се отнася всяка от тях

1. Членовете получават нареждане какво да правят, без да се иска мнението им кой е най-добрия начин за изпълнение на задачата. Не се поощряват идеи и предложения.
2. Членовете считат, че са събрани заедно по административен път. Работят независимо един от друг, често с взаимно разминаващи се цели.
3. Членовете допринасят за успеха на организацията чрез прилагане на своя уникален талант и знания към изпълнение на задачите.
4. Членовете могат да участват или да не участват в решения, засягащи групата. Високата квалификация не винаги намира най-добро приложение. Най-често съгласието и безконфликтността са по-важни от позитивните резултати.

5. Членовете работят в атмосфера на доверие и стремеж да се обменят идеи, въпроси, несъгласия и чувства. Полагат се усилия за взаимно разбиране на различните гледни точки.
6. Членовете са съсредоточени главно към себе си, т.к. не са въввлечени в общото планиране на задачите. Гледат на работата си като наемни работници.
7. Членовете участват в решенията, като осъзнават, че лидера трябва да има окончателната дума, когато не съумяват да достигнат до общо решение. Ценят се над всичко позитивните резултати, а не съгласието и безконфликтността.
8. Членовете чувстват службата си като своя собственост, защото са ангажирани да съдействат за планиране на общите задачи.
9. Членовете се съмняват в мотивите на колегите си, т.к. не разбират ролята на останалите членове. Изразяването на мнения и несъгласия се възприема като конфликтност и липса на подкрепа.
10. Членовете разбират своята взаимозависимост и ролята на взаимна подкрепа за постигане на общите цели. Не губят енергия и време в борба за лични облаги за сметка на другите.

**САМОСТОЯТЕЛНА ПОДГОТОВКА НА СТУДЕНТИТЕ:**

1. Г. Грънчарова, М. Драганова - Управление на здравните грижи, 2016 г.
2. Лекционен материал - Лекции 11 - втори семестър.