



ФОРМУЛЯР

Индекс: Фо 04.01.01-02

Издание: П

УЧЕБНА ПРОГРАМА

Дата: 10.01.2012 г.

Страница 1 от 8

МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ПЛЕВЕН
ЦЕНТЪР ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ”

ОДОБРЯВАМ:
Декан на ФОЗ:
(проф. д-р С. Янкуловска, дмн)

ВЛИЗА В СИЛА
ОТ УЧЕБНАТА 2020/2021 Г.

УЧЕБНА ПРОГРАМА

ПО

„УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН


„МАГИСТЪР”

СПЕЦИАЛНОСТ

„ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ И ЗДРАВЕН МЕНИДЖМЪНТ”

ДИСТАНЦИОННА ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ

ПЛЕВЕН
2020 г.

	ФОРМУЛЯР	Индекс: Фо 04.01.01-02
		Издание: П
	УЧЕБНА ПРОГРАМА	Дата: 10.01.2012 г.
		Страница 2 от 8

По учебен план на МУ-Плевен: задължителна

Учебен семестър: първи

Хорариум: 15 часа лекции

Кредити: 2

Преподавател:

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

Проф. д-р Силвия Александрова-Янкуловск, д.м.н., научна специалност „Социална медицина и организация на здравеопазването и фармацията“, Ректорат 2, етаж 3, тел. 064 884 196

1. АНОТАЦИЯ

Учебната дисциплина „Управление на човешките ресурси“ е задължителна от учебния план за образователно-квалификационна степен “Магистър”, дистанционна форма на обучение по специалност „Обществено здраве и здравен мениджмънт”.

Програмата се базира на част от получените знания по дисциплината „Основи на управлението в здравеопазването” и други дисциплини, които са изучавани в първи семестър на учебния план и в магистърските програми на кандидатите с различна специалност.

Лекциите, включени в програма третират основни теоретични въпроси, свързани с основите на управлението на хората в организациите, изхождайки от утвърдената позиция, че индивидите имат изключително важна роля за успеха или неуспеха на всяка една организация. Поставя се акцент върху два водещи подхода към основите на управлението на хората – подход на базата на човешките отношения и подход на базата на науката за поведението.


Управлението на човешките ресурси се разглежда като процес на постигане на целите на организацията чрез привличане, подбор, задържане, освобождаване от работа, развитие и целесъобразно използване на човешките ресурси в организацията.

Управлението на човешките ресурси е третата изключително важна фаза на мениджърския процес, особено в здравните организации, тъй като тук се изисква голям брой високо квалифицирани и компетентни професионалисти за постигане на целите на организациите.

За да осигури в максимално възможна степен ефективното функциониране на организацията или структурните звена в нея, добрият ръководител трябва да извърши сериозен качествен подбор на постъпващите лица като се съобразява със спецификата на работата, с изискваните физически, личностови, професионални и други характеристики за съответната длъжност. Ключово значение при подбора на персонала има не само неговата техническа и професионална компетентност, но и готовността и способността за съвместна работа в екип.

В лекциите е заделено подобаващо място на планирането на необходимия брой и видове персонал за реализация на мисията и философията на здравната организация, за удовлетворяване на планираните финансови отговорности и за осъществяване на избраната система на грижи за пациента. Разглеждат се подробно подходите за привличане на кандидати за съответните работни места и на интервюто като утвърдил се широко в практиката подход за подбор и назначаване на персонала на основата на стандартите за работа, установени в длъжностната характеристика.

Отделя се място на процесите на въвеждане в длъжността и ориентация на новоназначените работници чрез използване на ресурсите на организацията и на адекватна социализация на всяко наето лице спрямо ценностите на организацията и нормите на звеното. Подроб-

	ФОРМУЛЯР	Индекс: Фо 04.01.01-02
	УЧЕБНА ПРОГРАМА	Издание: П
		Дата: 10.01.2012 г.
		Страница 3 от 8

но се анализират различните теории за мотивацията на персонала и ролята на материалните и нематериални стимули за увеличаване на продуктивността и задържането на работното място.

Специално място е отделено на комуникацията в организациите и ролята ѝ за ефективното управление на хората. Поставя се акцент на междуличностна комуникация и развитието на програми за обучение на персонала, които да подпомагат работещите за постигане целите на организацията и задържането им на съответните работни места.

Лекционният курс включва също разглеждане на въпросите за оценка на дейността на персонала като се предлага пример за добре разработена ефективна и всеобхватна система за оценка на дейността на индивидуално ниво.

Основните цели на учебната програма са насочени към придобиване на задълбочени теоретични познания и разбирания за ролята на мениджъра за ефективното управление на човешките ресурси.

Специфичните цели на програмата са свързани с усвояване на конкретни умения за подготовка на интервю за подбор на персонала, подбор на подходящи материални и нематериални стимули за мотивация на персонала и система за адекватна и обективна оценка на дейността на персонала.

2. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

В резултат на предвидения лекционен курс и посочената последователност на тематичното изложение на материала в дисциплината „Управление на човешките ресурси“ студентите от магистърската програма по специалността „Обществено здраве и здравен мениджмънт“ следва да **придобият теоретични познания за:**

- същността на процеса на управление на човешките ресурси и основните елементи на този процес;
- подходите за планиране на нуждите от персонал, привличане на подходящи кадри за съответни работни места и прилагането на съвременни методи за правилен подбор на кандидати за нови работни места;
- ролята на мениджъра за социализацията на новите работещи и приобщаването им към нормите, стандартите и ценностите на организацията;
- различните теории за мотивацията и ролята на мотивацията за постигане целите на организацията;
- видовете материални и нематериални стимули и тяхното прилагане за подобряване на мотивацията на индивидите и групите;
- значимостта на ефективното управление на времето за повишаване на индивидуалната и груповата ефективност на работните процеси;
- значимостта на оценката на дейността на персонала и контрола за постигане на целите на организацията.

След приключване на лекционния курс и на основата на самостоятелната извънаудиторна работа студентите трябва да развият **умения** за:

- Разработване на формуляр за кандидати за нови работни места;
- Ефективна комуникация;
- Провеждане на интервю за подбор на персонал;
- Разработване на програма за развитие на персонала;
- Разработване на програма за оценка на дейността на персонала.

3. ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ:

- Лекции



4. МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕ:

- Лекционно изложение
- Power Point презентации
- Консултации;
- Разработка на курсова задача;
- Решаване на тестове за самостоятелна работа.

Лекционното изложение е основен метод за даване на нови знания по учебната дисциплина. То е включено във вид на текстови материал в отделни раздели в платформата за дистанционно обучение. Към всеки раздел са представени **Power Point презентации**, които подпомагат студентите в овладяването на учебното съдържание и акцентират върху основните моменти и промени в областта на здравното законодателство.

Лекционното съдържание и презентациите са отворена система и се актуализират ежегодно паралелно с настъпващите промени в развитието на здравната система и приеманите промени в основните нормативни актове. Те способстват за осмисляне на основните понятия в здравното законодателство, очертава най-важните закономерности и акцентират върху новите моменти в съответните нормативни актове.

В лекционното изложение и презентациите на студентите се демонстрират най-новите тенденции в глобалното здраве, подкрепяни с данни от европейските и световни бази данни за здравните индикатори, докладите на Генералния директор на СЗО, както и от базите данни на УНИЦЕФ, ЮНЕСКО, UNAIDS, Фонда за населението и други поделения на ООН.


Консултациите с преподавателите са важна форма за подпомагане на студентите в овладяването на предложеното учебно съдържание. Те се осъществяват под формата на присъствени консултации по предварително изготвен график и под формата на електронни комуникации на студентите с преподавателя.

Разработването на курсови задачи насочва студентите към самостоятелен анализ на важни проблеми на общественото здраве и е самопроверка на придобитите познания след задълбоченото изучаване на материалите, представени в учебното пособие и в прикрепените към всяка глава подробни презентации.

Решаването на тестове за самоподготовка е основна форма за самопроверка на степента на овладяване на предлаганото учебно съдържание по дисциплината. Резултатите от решаването на тестовете за самоподготовка се отчитат при формиране на крайната изпитна оценка. Студентите имат възможност да правят до 5 опита в решаване на тестове за самоподготовка като в системата се фиксира постигнатият най-висок резултат.

5. ТЕМАТИЧЕН ПЛАН НА ЛЕКЦИИТЕ

№	ТЕМИ	Часове
1.	Теоретични основи на управлението	2
2.	Управление на човешките ресурси. Осигуряване и подбор на персонала	2
3.	Основни дейности по управлението на човешките ресурси след подбора на персонала	2
4.	Мотивация на хората в организациите	2

	ФОРМУЛЯР	Индекс: Фо 04.01.01-02
		Издание: П
	УЧЕБНА ПРОГРАМА	Дата: 10.01.2012 г.
		Страница 5 от 8

5.	Комуникациите в организациите	2
6.	Власт и лидерство.	1
7.	Управление на работните групи и екипи.	2
8.	Мениджмънт на конфликтите.	1
9.	Оценка на дейността на персонала	1
ОБЩО		15

10. ТЕЗИСИ НА ЛЕКЦИИТЕ

1. Теоретични основи на управлението (2 ч.). Лидерство и мениджмънт- определения, връзка между двете понятия. Историческо и съвременно развитие на теориите за лидерство и мениджмънт. Характеристики на различните стилове на лидерство, нива на мениджмънт и типове мениджъри.


2. Управление на човешките ресурси. Осигуряване и подбор на персонала (2 ч.). Определение 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.

3. Основни дейности по управлението на човешките ресурси след подбора на персонала (2 ч.). Индоктриниране: встъпване в длъжност, ориентация и социализация на новоприетите работници. Развитие и обучение на персонала, делегиране, планиране на работата на персонала.

4. Мотивация на хората в организациите (2 ч.). Определение на основните понятия. Външна и вътрешна мотивация. Мотивационен процес: незадоволена потребност - задоволяване на потребността – целенасочено мотивирано поведение. Основни теории за мотивацията: теория на Маслоу за йерархията на нуждите; двуфакторната теория на Хърцбърг; теориите X и Y на Дъглас МакГрегър; теорията на очакванията на Вруум и др. Лидерство и мотивация. Трансформационно и трансакционно лидерство. Видове наградни програми и стимули: на ниво на организацията, на ниво на групите и на индивидуално ниво.

5. Комуникациите в организациите (2 ч.). 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.

6. Власт и лидерство (1 ч.). В тази лекция се разглежда връзката между власт и лидерство, определението на властта, видовете власт, елементите, направленията и законите на властта в контекста на управлението на човешките ресурси..

	ФОРМУЛЯР	Индекс: Фо 04.01.01-02
		Издание: П
	УЧЕБНА ПРОГРАМА	Дата: 10.01.2012 г.
		Страница 6 от 8

7. Управление на работните групи (2 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 зависимост), 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. Екипи и работни групи – основни различия. Белбин и ролите в екипите. Екипна ефективност.

8. Мениджмънт на конфликтите (1 ч.). Управлението на конфликтите като важен елемент в управлението на човешките ресурси. Източници на конфликти в дейността на здравните организации. Модели и стратегии за разрешаване на конфликти. Специфични умения и съвети към мениджърите за предотвратяване на конфликти.

9. Оценка на дейността на персонала (2 ч.). 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 ѝ в системата на здравеопазването.

7. МЕТОДИ ЗА КОНТРОЛ

7.1. ТЕКУЩ КОНТРОЛ

Текущият контрол включва самостоятелно решаване на тест от 30 въпроса с множествени отговори, генериран от база с 50 въпроса. Всеки студент има право на 5 опита, като в системата се отчита получената от 5-те опита най-висока оценка.

При подготовката си по тази дисциплина на студентите се предлагат курсови задачи за самостоятелна работа с цел изработване на практически умения по някои важни аспекти на управлението на човешките ресурси.

7.2. ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН КОНТРОЛ

Заключителният изпит по „Управление на човешките ресурси“ е писмен. Всеки студент решава тест от 30 въпроса с множествени отговори, компютърно генериран от база от 100 въпроса. Времето за изпълнение на теста е 30 минути. Минимално изискуемо ниво на изпълнение на теста – 60% , т. е. 18 верни отговора. Оценките се формират автоматично от компютъра в зависимост от процентното изпълнение на теста по специално зададена скала.

7.3. ФОРМИРАНЕ НА КРАЙНАТА ОЦЕНКА

Крайната оценка се оформя от оценката от самоподготовката (ОС) и оценката от заключителният тест (ОЗТ), като се прилага следната формула:

$$0,2 \times \text{ОС} + 0,8 \times \text{ОЗТ}$$


Закръгля се до единица в полза на студента (напр. 3,50 или 3,75 на 4,00) и се вписва в учебната документация.

8. СИСТЕМА ЗА НАБИРАНЕ НА КРЕДИТИ:

Общ брой кредити: **2**

Сумарната кредитна оценка се формира от:

1. Самостоятелна подготовка на студентите
2. Решаване на тестове за самоподготовка

	ФОРМУЛЯР	Индекс: Фо 04.01.01-02
		Издание: П
	УЧЕБНА ПРОГРАМА	Дата: 10.01.2012 г.
		Страница 7 от 8

3. Успешно положен заключителен тест


9. КОНСПЕКТ ЗА СЕМЕСТРИАЛЕН ИЗПИТ

1. Теоретични основи на лидерството и мениджмънта. Трансформационно и трансакционно лидерство.
2. Специфични теории за мениджмънт.
3. Планиране и основни подходи за привличане на персонал.
4. Основни стъпки в подбора на персонала.
5. Интервюто като метод за подбор на персонала – цели, ограничения, умения за провеждане на интервю, оценка на интервюто.
6. Индоктриниране: въвеждане в длъжност, ориентация и социализация на новоназначените работници.
7. Развитие и обучение на персонала.
8. Мотивация на персонала. Основни понятия и същност на мотивационния процес.
9. Теории за мотивация: теория на Маслоу; двуфакторната теория на Хърцбърг; теритите X и Y на Дъглас МакГрегър; теорията на очакванията на Вруум и др.
10. Видове наградни програми и стимули: на ниво на организацията, на ниво на групите и на индивидуално ниво.
11. Управление на работните групи. Основни понятия. Видове работни групи. Разлика между работна група и екип. Основни елементи на груповия процес. Основни характеристики и фази в развитието на групите и екипите
12. Роли на членовете на групата: роли, свързани с изпълнението на задачите; с изграждането и поддържането на групата и индивидуални роли.
13. Екипи и екипна ефективност.
14. Комуникациите в организациите. Определение и видове комуникации. Основни елементи на процеса на комуникация. Вербална и невербална комуникация.
15. Видове комуникации в организациите: възходяща, низходяща, паралелна, диагонална. Междуличностни комуникации. Информационни сфери в комуникациите.
16. Видове разговори, работни срещи и съвещания – правила на организацията им. Устни и писмени презентации. Компютърни комуникации. Документацията като форма на комуникация.
17. Конфликтите в здравните организации. Модели и стратегии за разрешаване на конфликти.
18. Оценка на дейността на персонала. Значение и цели на оценяването. Правни аспекти на оценяването.
19. Подготовка на система за оценка на дейността на персонала. Оценката като комуникационен процес – възможни грешки и ограничения.
20. Предимства на системата ПОЛИКАП при прилагането ѝ в системата на здравеопазване.

10. ПРЕПОРЪЧВАНА ЛИТЕРАТУРА

10.1. ОСНОВНА

1. Грънчарова Г. Управление на човешките ресурси. Издателски център на МУ-Плевен, 2013
2. Грънчарова Г. Управление на здравните грижи. Издателски център на МУ-Плевен, 2016
3. Презентации по учебната дисциплина от системата за дистанционно обучение

	ФОРМУЛЯР	Индекс: Фо 04.01.01-02
		Издание: П
	УЧЕБНА ПРОГРАМА	Дата: 10.01.2012 г.
		Страница 8 от 8

10.2. ДОПЪЛНИТЕЛНА

1. Борисов, В. Здравен мениджмънт. Азбука на здравния мениджмънт. Филвест, 2004
2. Веков, Т. Управление и икономика на здравеопазването и здравните реформи. Второ издание. Български кардиологичен институт, София, 2012
3. Веков, Т. Основи на управлението в здравеопазването. Изд. център на МУ-Плевен, 2013
4. Донъли, Д.Х., Д. Гибсън, Д. Иванчевич. Основи на мениджмънта. Издателство „Отворено общество“, София, 1997
5. Cole G.A. Personel Management. Theory and Practice. Second edition. 1988
6. Всички материали по учебната дисциплина, посочени и прикачени в раздела „Допълнителни материали“

11. АВТОРИ НА УЧЕБНАТА ПРОГРАМА

Доц. д-р Гена Грънчарова, дм

Проф. д-р Силвия Александрова-Янкуловска, д.м.н.

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