



PS 540

ПОЗИТИВНИ НАГЛАСИ ЗА ДЕЛОВО ПОВЕДЕНИЕ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

Приета: Прот. № 9 от 24.01.2020 г.

Лектор: Доц. д-р Михаил Проданов

АНОТАЦИЯ

Съдържанието на курса „Позитивни нагласи за делово поведение в здравеопазването“ включва основни теми, свързани с предпоставките за ефективна дейност на служителите в организациите от сферата на здравеопазването и за ролята на мениджмънта в този контекст. Дефинират се конструктите „удовлетвореност от труда(работата)“, „привързаност към организацията“, „организационна социализация“, „интегритет“ и „професионален стрес“. Разглеждат се стратегии и тактики за влияние и формиране на позитивни делови нагласи, за решаване на конфликти и водене на преговори. Курсът има значителна практическа насоченост, предлагайки методи за изследване, които биха били полезни за всеки мениджър в здравеопазването.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ

Целите на курса са в две плоскости: първата е свързана с предоставяне на студентите на достатъчен обем от знания за основните конструкти, свързани с тематика; втората плоскост включва формиране на умения за оценка и методи за въздействие върху деловите нагласи на служителите с цел постигане на по-голяма ефективност при реализацията на здравните услуги. За тази цел са предвидени възможности за работа с инструменти за психологично оценяване на релевантните организационни процеси.

ПРЕДПОСТАВКИ

Няма изискване за предварително изучаване на определени учебни дисциплини.

СТАТУТ И СТРУКТУРА

Дисциплината е включена в учебния план на магистърска програма „Здравен мениджмънт“.

Форма на обучение: **задочна**.

Хорариум: **25 часа**.

СЪДЪРЖАНИЕ НА КУРСА

Тема първа: Организационна социализация на служителите. Групови роли, норми и групови процеси.

Дефиниране на основните понятия, свързани с груповите роли и груповите норми. Етапи на организационната социализация. Фактори за позитивната социализация на новите членове. Групови процеси, които имат ефект върху поведението на служителите: конформизъм и

подчинение, сплотеност, сътрудничество и конкуренция, социална фасилитация и социална леност.

Тема втора: Използването на властовите бази и тактики за влияние при формиране на позитивни делови нагласи и поведения.

Оценка и анализ на основните властови бази на мениджъра - модел на Дж.Френч и Б.Рейвън. Тактики за влияние върху нагласите и поведението – модел на Д.Кипнис и Ст.Шмид; принципите за индиректното убеждаване на Р.Чалдини.

Тема трета: Удовлетвореност от труда(работата) – фундаментална нагласа за позитивно делово поведение.

Дефиниране на удовлетвореността от труда като нагласа на индивида към работата и деловата среда. Източници и предиктори на удовлетвореността от труда. Методи за оценка степента на удовлетвореност на индивида в организацията. Ефекти на удовлетвореността от труда върху деловото поведение.

Тема четвърта: Привързаността на служителите към организацията.

Дефиниция на привързаността към организацията. Трикомпонентен модел на организационната привързаност: афективен, нормативен и задържащ компонент. Основни методи за оценка. Формиране и предиктори на организационната привързаност. Приложни аспекти.

Тема пета: Управление на конфликтите в организацията.

Същност и етапи в развитието на конфликта. Видове организационни конфликти. Стиллове на поведение в конфликтните ситуации. Посредничество(медиация) при решаването на конфликти. Водене на преговори при групови конфликти.

Тема шеста: Професионалният стрес и ефективното делово поведение на служителите.

Основни научни подходи към проблема за професионалния стрес. Дефиниране на основните понятия, свързани със стреса. Видове дезадаптивни реакции и тяхното негативно отражение върху деловото поведение. Модели на професионалния стрес. Изследване на стресорите(източниците на стрес) в деловата среда. Методи за редукция влиянието на стреса.

Тема седма: Интегритет и контрапродуктивно поведение в организацията.

Дефиниране на понятието „интегритет“. Феноменология на контрапродуктивното делово поведение. Фактори за контрапродуктивно поведение – личностен интегритет и условия на организационната среда. Оценка на интегритета – подходи и инструменти.

Тема осма: Курсов проект: провеждане на изследване и изготвяне на научен доклад.

Изследването се провежда след предварителна консултация с преподавателя. Формата на научния доклад е описан в специален файл.

ПЛАНИРАНИ УЧЕБНИ ДЕЙНОСТИ И МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕ

Основна учебна дейност – лекции. Предвидени са консултации, писмени разработки и изследвания.

МЕТОДИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

По време на обучението си студентите трябва да изготвят курсов проект -изследване върху една от темите в програмата, след консултиране с преподавателя. Окончателната семестриална оценка на знанията и уменията на обучаваните се формира след полагане на семестриален изпит – тест с отворени въпроси. Оценка се образува като средно аритметична от курсовия проект и семестриалния изпит.



PS 540

**ПОЗИТИВНИ НАГЛАСИ ЗА ДЕЛОВО ПОВЕДЕНИЕ В
ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО**

Лектор: Доц. д-р Михаил Проданов

1. Организационна социализация на служителите – същност, етапи. Фактори за ефективната организационна социализация.

2. Групови роли, групови норми и групови процеси. Конформизъм и подчинение. Групова сплотеност. Сътрудничество и конкуренция. Социална фасилитация и социална леност.

3. Източниците на властта на мениджъра в организацията. Модел на властовите бази – Дж.Френч и Б.Рейвън. Измерване на властовите бази.

4. Тактики за влияние в комуникационните хоризонтални и вертикални вериги. Основни принципи на влиянието в модела на Р.Чалдини.

5. Удовлетвореност от труда(работата). Дефиниране на удовлетвореността от труда като нагласа на индивида към работата и деловата среда. Източници и предиктори на удовлетвореността от труда.

6. Методи за оценка степента на удовлетвореност на индивида в организацията. Ефекти от удовлетвореността от труда върху деловото поведение. Текучество на персонала – модел, базиран върху неудовлетвореността от труда.

7. Привързаността на служителите към организацията. Дефиниция на привързаността към организацията. Трикомпонентен модел на организационната привързаност.

8. Основни методи за оценка. Формиране и предиктори на организационната привързаност. Приложни аспекти.

9. Управление на конфликтите в организацията. Същност и етапи в развитието на конфликта. Видове организационни конфликти. Стиллове на поведение в конфликтните ситуации.

10. Посредничество(медиация) при решаването на конфликти. Водене на преговори при групови конфликти, като база за организационно развитие. Условия и умения за ефективно преговаряне.

11. Професионалният стрес:основни научни подходи към проблема за стреса на служителите и работниците в организацията. Дефиниране на основните понятия, свързани със стреса. Видове дезадаптивни реакции и тяхното негативно отражение върху деловото поведение.

12. Модели на професионалния стрес. Изследване на стресорите (източниците на стрес) в деловата среда. Методи за редукция влиянието на стреса.

13. Дефиниране на понятието „интегритет“. Видове контрапродуктивно делово поведение. Фактори за контрапродуктивното поведение на служителите. Оценка на интегритета – подходи и методи.

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

- 1.Джонев,С.,Димитров,Пл.(2014)Организационно консултиране. Мениджмънт и управление на човешките ресурси, I-IIIт., София, „Ен Джи Би-Консултинг”
- 2.Проданов,М.(2017) Психологично оценяване на основните източници на професионален стрес // VIII национален конгрес по психология – сборник научни доклади
- 3.Проданов,М.(2018) Българска версия на въпросника на Пол Спектър за удовлетвореност от труда – JSS // Годишник на БСУ, том XXXVIII
- 4.Проданов,М.(2019) Българска версия на въпросник за властовите бази по модела на Френч и Рейвън// сп.”Съвременна хуманитаристика”
5. Проданов,М.(2019) Метод за оценка на личностния интегритет //Годишник на БСУ, том XXXIX
6. Ригио,Р.(2008)Въведение в индустриалната/организационната психология, София, „Дилок”
7. Чалдини, Р. (2005) Влиянието. Психология на убеждаването, София, „Изток-Запад”
- 8.Jex,St.,M.&Britt,Th.,W.(2008) Organizational Psychology. A Scientist-Practitioner Approach, N.J., Wiley (electronic version)