

**Тематический план занятий лекционного типа
по дисциплине «МОТИВАЦИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА»
для обучающихся
по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление в
здравоохранении» (уровень бакалавриата)
в 2022-2023 учебном году**

2.3.1 Очная форма обучения

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
1.	<p>Человек как объект экономического и социального воздействия.</p> <p>Личность, человек и работник в сфере труда. Характеристики и типология личностей. Личность в трудовом коллективе: модели взаимодействия. Человек как объект экономического и социального воздействия.</p>	2
2.	<p>Основные категории теории мотивации.</p> <p>Потребности и ожидания. Интересы. Ценности и ценностные ориентации. Идеалы, мотивы и установки. Модель, структура и механизм мотивации персонала.</p>	2
3.	<p>Основные теории мотивации.</p> <p>Содержательные теории мотивации (А.Маслоу, Ф.Гецберг, Д.Мак-Клелланд, К. Альдеффер и др.). Процессуальные теории мотивации (Д. Адамс, В. Врум, Л. Портер и Э. Лоулер и др.). Теории, изучающие непосредственное отношение к труду (теория «Z»У. Оучи, теория «X» и теория «Y» Д. Макгрегора. Современные взгляды на мотивацию.</p>	2
4.	<p>Задачи, виды и методы мотивации.</p> <p>Мотивация: внешняя и внутренняя, материальная и нематериальная, Экономическая, социальная и организационная (административная) мотивация. Прямая (нормативная и принудительная, и косвенная (стимулирование). Основные методы мотивации (принуждение, вознаграждение, солидарность и приспособление). Новые виды мотивации в отечественной и зарубежной практике.</p>	2
5.	<p>Стимулирование труда.</p> <p>Сущность и функции стимулирования. Экономическое (материальное) стимулирование (денежное и неденежное). Требования к организации стимулирования труда, Современные подходы и формы стимулирования труда в современных организациях</p>	2
6.	<p>Современные системы мотивации.</p> <p>Система мотивации, основанная на ключевых показателях эффективности (KPI). Мотивация путем участия в управлении (партиципативное управление). Концепция участия в капитале. Система грейдов: принципы и возможности применения в отечественной практике управления.</p>	2

7.	<p>Влияние организационной культуры медицинской организации на мотивацию сотрудников.</p> <p>Понятие и элементы организационной культуры, ее структура, уровни и типологии. Функции и факторы организационной культуры, влияющие на мотивацию персонала. Корпоративные этические и профессиональные кодексы, их репутационные и управленческие функции, мотивационные возможности. Зарубежный и отечественный опыт использования.</p>	2
8.	<p>Оплата труда в здравоохранении.</p> <p>Связь мотивации с оплатой труда медицинского персонала. Организация оплаты труда в учреждениях здравоохранения. Проблемы повышения заработной платы. Мотивационно- инновационные схемы и системы оплаты труда. Особенности организации оплаты труда руководителей лечебных учреждений, врачей и среднего медицинского персонала.</p>	2
9.	<p>Механизмы стимулирования труда медицинских работников.</p> <p>Особенности применения различных моделей, явных и неявных форм стимулирования с учетом специфики кадров и работы медицинских организаций.</p>	2
10.	<p>Социальные программы медицинских учреждений как фактор мотивации персонала.</p> <p>Внутренняя социальная ответственность медицинских организаций: понятие, программы, направления. Кадровая политика, развитие карьеры как факторы мотивации. Обучение и профессиональное развитие, мотивационные схемы оплаты труда, охрана труда и безопасные условия труда, социальный пакет, развитие внутренних коммуникаций. Зарубежный и отечественный опыт применения.</p>	2
11.	<p>Методики изучения мотивации и мотивов персонала медицинской организации.</p> <p>Определение типа мотивации у сотрудников. Возрастные и гендерные особенности медицинских работников. Методики изучения мотивации профессиональной деятельности; диагностика профессионального выгорания; мотивации учебной деятельности (повышения квалификации); методики изучения выраженности различных потребностей и мотивов личности, силы и устойчивости мотивов; методики изучения мотивации поведения в группе. Коррекция мотивационного потенциала организации. Демотивация сотрудников и способы ее преодоления.</p>	2
12.	<p>Формирование механизма мотивации в медицинской организации и оценка его эффективности.</p>	2

	Разработка и внедрение системы мотивации в организации. Этапы разработки: подготовка, утверждение, внедрение, проверка эффективности, оценка качества мотивационных мероприятий. Использование социологических исследований в изучении, разработке и оценке систем мотивации различных категорий медицинского персонала.	
	Итого	24

¹ – тема лекции

² – сущностное содержание лекции

2.3.2. Очно-заочная форма обучения

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
1.	Основные категории теории мотивации. Модель, структура и механизм мотивации персонала. Основные теории мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Теории, изучающие непосредственное отношение к труду Современные взгляды на мотивацию. Задачи, виды и методы мотивации. Новые виды мотивации в отечественной и зарубежной практике.	2
2.	Стимулирование труда Сущность и функции стимулирования. Требования к организации стимулирования труда, Современные подходы и формы стимулирования труда в современных организациях. Механизмы стимулирования труда медицинских работников, особенности применения различных моделей, явных и неявных форм стимулирования с учетом специфики кадров и работы медицинских организаций. Связь мотивации с оплатой труда медицинского персонала. Особенности организации оплаты труда руководителей лечебных учреждений, врачей и среднего медицинского персонала.	2
3.	Современные системы мотивации. Система мотивации, основанная на ключевых показателях эффективности (KPI). Мотивация путем участия в управлении (партисипативное управление). Концепция участия в капитале. Система грейдов: принципы и возможности применения в отечественной практике управления. Влияние организационной культуры медицинской организации на мотивацию сотрудников.	2
4.	Социальные программы медицинских учреждений как фактор мотивации персонала. Внутренняя социальная ответственность медицинских организаций: понятие, программы, направления. Кадровая политика, развитие карьеры как	2

	факторы мотивации. Обучение и профессиональное развитие, мотивационные схемы оплаты труда, охрана труда и безопасные условия труда, социальный пакет, развитие внутренних коммуникаций. Зарубежный и отечественный опыт применения.	
5.	<p>Методики изучения мотивации и мотивов персонала медицинской организации.</p> <p>Определение типа мотивации у сотрудников. Возрастные и гендерные особенности медицинских работников. Основные методики изучения мотивации.</p>	2
6.	<p>Формирование механизма мотивации в медицинской организации и оценка его эффективности.</p> <p>Разработка и внедрение системы мотивации в организации. Использование социологических исследований в изучении, разработке и оценке систем мотивации различных категорий медицинского персонала.</p>	2
	ИТОГО	12

¹ – тема лекции

² – сущностное содержание лекции

Обсуждено на заседании кафедры экономики и менеджмента, протокол № 13 от «01» июня 2022 г.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева