

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «МОТИВАЦИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА»
для обучающихся
по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление в
здравоохранении» (уровень бакалавриата)
в 2022-2023 учебном году**

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, написание и защита реферата, выполнение заданий по оценке практических навыков и умений, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.2.2, ПК-1.1.1, ПК-1.2.1

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда...

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда..

2. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

3. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства.

4. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;

- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе.

5. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации..

6. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников.

7. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;.

8. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания.

9. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;

д) административной.

10. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

4.1.2. Примеры тем рефератов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.2.2, ОПК-3.3.1, ОПК-3.3.2, ПК-1.1.1, ПК-1.2.1, ПК-1.3.1

1. Механизмы морального стимулирования трудовой деятельности. Формы морального поощрения в отечественных медицинских организациях
2. Проблемы в организации, связанные с низкой мотивацией персонала (опыт бизнес-структур и возможности его использования в медицинских организациях)
3. Структура трудовой мотивации (ее определение с использованием методики К. Замфир).

4.1.3. Примеры контрольных вопросов для текущей аттестации

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.2.2, ОПК-3.3.1, ОПК-3.3.2, ПК-1.1.1, ПК-1.2.1, ПК-1.3.1

1. Сформулируйте основные механизмы мотивации персонала, относящегося к различным гендерным кластерам
2. Объясните, почему в настоящее время в России разрушена традиция преемственности поколений и как она влияет на мотивацию смешанных коллективов компании.
3. Какие содержательные и процессуальные теории мотивации используются в управленческой практике наиболее часто? Обоснуйте свой ответ

4.1.4. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков (Пр)

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ПК-1.1.1, ПК-1.2.1, ПК-1.3.1

1. Подберите в литературе или из личного опыта примеры, подтверждающие важность понимания того, что менеджер обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных

2. Объясните, используя теорию мотивации Ф. Герцберга, почему два человека, занимающих одинаковые должности в двух разных фирмах, руководствуются иногда различными стимулами.

3. Базируясь на положениях теории справедливости, сформулируйте рекомендации менеджеру организации, в которой вы работаете (или с работой которой вы знакомы), по разработке системы оплаты труда. Оцените эти рекомендации с позиций теории ожидания

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, собеседование, выполнение заданий по оценке практических навыков и умений.

4.2.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ОПК-3.1.1, ОПК-3.2.1, ОПК-3.2.2, ПК-1.1.1, ПК-1.2.1

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда...

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда..

2. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

3. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства.

4. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе.

5. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации..

6. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников.

7. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;

г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;

8. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания.

9. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

10. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

4.1.2. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков (Пр)

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: ПК-1.1.1, ПК-1.2.1, ПК-1.3.1

1. Подберите в литературе или из личного опыта примеры, подтверждающие важность понимания того, что менеджер обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных

2. Объясните, используя теорию мотивации Ф. Герцберга, почему два человека, занимающих одинаковые должности в двух разных фирмах, руководствуются иногда различными стимулами.

3. Базируясь на положениях теории справедливости, сформулируйте рекомендации менеджеру организации, в которой вы работаете (или с работой которой вы знакомы), по разработке системы оплаты труда. Оцените эти рекомендации с позиций теории ожидания

4.2.3. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Понятие и сущность процесса мотивации	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
2.	Общая характеристика потребностей, их виды и классификация	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
3.	Материальные и нематериальные интересы	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
4.	Ценности, ценностные ориентации, идеалы.	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
5.	Мотивационная структура человека, мотивирование и его типы	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
6.	Понятия человек, индивид, личность. Характеристики и типология личностей.	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
7.	Личность в трудовом коллективе – модели взаимодействия. Человек как объект экономического и социального воздействия	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
8.	Основные теории мотивации поведения. Содержательные теории мотивации	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
9.	Основные теории мотивации поведения. Процессуальные теории мотивации	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
10.	Основные теории мотивации поведения. Теории, изучающие непосредственное отношение к труду.	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
11.	Эволюция концепций мотивации труда. Современные взгляды на мотивацию	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
12.	Формы внешнего воздействия на мотивацию. Неимперативные формы организации	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1

	мотивационного процесса (просьба, предложение)	
13.	Неимперативные формы организации мотивационного процесса (убеждение, внушение)	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
14.	Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ, требование, принуждение)	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
15.	Манипуляция, Мотивация, вызванная привлекательностью объекта	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
16.	Стадии мотивации. Этапы организации мотивационного процесса	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
17.	Определение понятия «стимул». Сравнительный анализ мотивов и стимулов	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
18.	Функции, цели и принципы стимулирования в процессе мотивации персонала	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
19.	Классификация стимулов. Материальные денежные и неденежные стимулы.	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
20.	Современные системы мотивации труда	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
21.	Понятие и элементы организационной культуры, ее структура, уровни и типология. Функции и факторы организационной культуры, влияющие на мотивацию труда	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
22.	Корпоративные этические кодексы, их репутационные и управленческие функции, мотивационные возможности	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
23.	Взаимосвязь принципов и функций заработной платы с мотивацией. Особенности и организация системы оплаты труда в медицинских организациях	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
24.	Механизмы стимулирования труда медицинских работников	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
25.	Социальные программы медицинских учреждений как фактор мотивации персонала: направления, содержание	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
26.	Кадровая политика и развитие карьеры как факторы мотивации	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1

27.	Направления социального развития медицинской организации и их значение для мотивации персонала	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
28.	Основные методики изучения мотивации персонала. Определение типа мотивации у сотрудников. Возрастные и гендерные особенности сотрудников и их влияние на мотивацию	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
29.	Методики изучения мотивации профессиональной деятельности. Диагностика профессионального выгорания	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
30.	Коррекция мотивационного потенциала организации. Демотивация сотрудников и способы ее преодоления	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
31.	Механизм мотивации в медицинской организации как системный подход к мотивированию сотрудников. Этапы разработки и их содержание. Оценка качества мотивационных мероприятий	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1
3.2	Использование социологических исследований в разработке и реализации программ мотивации сотрудников медицинских организаций	ОПК-3.1.1, ПК-1.1.1

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

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева