

**Тематический план занятий лекционного типа  
по дисциплине “МОТИВАЦИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА”  
для обучающихся по образовательной программе  
бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,  
направленность (профиль) Управление в здравоохранении,  
форма обучения очная  
на 2023- 2024 учебный год**

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
1.	<p>Человек как объект экономического и социального воздействия.<sup>1</sup> Личность, человек и работник в сфере труда. Характеристики и типология личностей. Личность в трудовом коллективе: модели взаимодействия. Человек как объект экономического и социального воздействия.<sup>2</sup></p>	2
2.	<p>Основные категории теории мотивации.<sup>1</sup> 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.<sup>1</sup> 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 «Х» и теория «Y» Д. Макгрегора. Современные взгляды на мотивацию.<sup>2</sup></p>	2
4.	<p>Задачи, виды и методы мотивации.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup></p>	2
5.	<p>Стимулирование труда.<sup>1</sup> Сущность и функции стимулирования. Экономическое (материальное) стимулирование (денежное и неденежное). Требования к организации стимулирования труда, Современные подходы и формы стимулирования труда в современных организациях.<sup>2</sup></p>	2

6.	<p>Современные системы мотивации.<sup>1</sup></p> <p>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.<sup>2</sup></p>	2
7.	<p>Влияние организационной культуры медицинской организации на мотивацию сотрудников.<sup>1</sup></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.<sup>2</sup></p>	2
8.	<p>Оплата труда в здравоохранении.<sup>1</sup></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.<sup>2</sup></p>	2
9.	<p>Механизмы стимулирования труда медицинских работников.<sup>1</sup></p> <p>Особенности применения различных моделей, явных и неявных форм стимулирования с учетом специфики кадров и работы медицинских организаций.<sup>2</sup></p>	2
10.	<p>Социальные программы медицинских учреждений как фактор мотивации персонала.<sup>1</sup></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.<sup>2</sup></p>	2
11.	<p>Методики изучения мотивации и мотивов персонала медицинской организации.<sup>1</sup></p> <p>Определение типа мотивации у сотрудников.</p>	2

	<p>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.<sup>2</sup></p>	
12.	<p>Формирование механизма мотивации в медицинской организации и оценка его эффективности.<sup>1</sup></p> <p>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.<sup>2</sup></p>	2
	Итого	24

<sup>1</sup> – тема лекции

<sup>2</sup> – сущностное содержание лекции

Рассмотрено на заседании кафедры экономики и менеджмента «20» июня 2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева