

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Мотивационный менеджмент в здравоохранении»
для обучающихся 2023, 2024 года поступления
по образовательной программе
38.03.02 Менеджмент,
направленность (профиль) Управление в здравоохранении
(бакалавриат)
форма обучения очная, очно-заочная
на 2026-2027 учебный год**

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля на занятиях (ТК), оценки самостоятельной работы обучающихся (СР), проведения промежуточной аттестации (ПА), позволяющие проверить сформированность у обучающихся предусмотренных программой дисциплины знаний (з) / умений (у) / навыков (н) (ЗУН):

УК-3.2.1. Умеет действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2. Умеет: УК-3.2.1. Умеет действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации	у-1. Умеет применять принципы партисипативного управления и социальной ответственности для повышения вовлеченности персонала в медицинских организациях

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1.	Модуль 1. Введение в мотивационный менеджмент.	1. Установите	Установите соответствие между элементами	участие медперсонала в обсуждении	да	да	нет

	Модульная единица 2. Современные системы мотивации. Модуль 2. Особенности и управление мотивацией и стимулированием в здравоохранении Модульная единица 3. Связь мотивации и стимулирования с оплатой труда медицинского персонала.	соответствие	партиципативного управления и их результатами для медицинской организации. Элементы: 1. участие медперсонала в обсуждении решений, влияющих на их работу 2. совместное планирование изменений в организации труда 3. регулярные встречи руководства с врачами и средним медицинским персоналом в формате «диалога» Результаты: А. рост вовлеченности и ответственности за результаты труда В. повышение готовности к изменениям и снижению сопротивления С. улучшение обратной связи и доверия между персоналом и руководством	решений, влияющих на их работу - рост вовлеченности и ответственности за результаты труда совместное планирование изменений в организации труда - повышение готовности к изменениям и снижению сопротивления регулярные встречи руководства с врачами и средним медицинским персоналом в формате «диалога» - улучшение обратной связи и доверия между персоналом и руководством			
		2. Ситуационн	В поликлинике заведующий отделением	партиципативный	да	нет	да

		ые задачи/кейсы	организует ежемесячные собрания, где врачи и медсестры предлагают идеи по улучшению расписания, маршрутизации пациентов и распределения нагрузки, а затем совместно принимают решения. Как называется такой стиль управления, основанный на участии сотрудников в выработке решений?				
--	--	------------------------	--	--	--	--	--

ПК-3.1.1. Знает современные формы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-3. Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-3.1 Знает: ПК-3.1.1. Знает современные формы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	3-1. Знает современные теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд), системы КРІ, грейды, а также зарубежный и отечественный опыт мотивации в здравоохранении

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА

	ЗУН						
1	Модуль 1. Введение в мотивационный менеджмент. Модульная единица 1. Основные категории теории мотивации Модульная единица 2. Современные системы мотивации. Модуль 2. Особенности и управление мотивацией и стимулированием в здравоохранении Модульная единица 4. Методики изучения мотивации и мотивов персонала медицинской организации.	1. Установите соответствие	Установите соответствие между теориями мотивации и их ключевыми акцентами. Теории: 1. Маслоу 2. Герцберг 3. МакКлелланд Характеристики: А. выделяет пять уровней потребностей от физиологических до потребности в самореализации Б. делит факторы на гигиенические и мотивирующие В. акцентирует три ведущие потребности: достижения, власти и принадлежности	Маслоу – выделяет пять уровней потребностей от физиологических до потребности в самореализации Герцберг – делит факторы на гигиенические и мотивирующие МакКлелланд - акцентирует три ведущие потребности: достижения, власти и принадлежности	да	да	нет
		2. Ситуационные задачи/кейсы	В стационаре внедрена система, при которой уровень ежемесячной премии врача зависит от достижения показателей по качеству лечения, соблюдению стандартов, отзывам пациентов и участию во	КРІ	да	нет	да

			внутренних проектах по улучшению работы отделения. Как одним словом называется такая группа количественных показателей, используемых для оценки и стимулирования результатов труда?				
--	--	--	---	--	--	--	--

ПК-3.2.1. Умеет организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-3. Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-3.2. Умеет: ПК-3.2.1. Умеет организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	у-1. Умеет разрабатывать программы обучения, карьерного роста и социальные инициативы для медицинского персонала с учетом возрастных, гендерных особенностей и специфики организации

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
2.	Модуль 1. Введение в мотивационный менеджмент. Модульная единица 1. Основные категории теории мотивации	1. Установите последовательность	Установите правильную последовательность этапов разработки системы мотивации медицинского	3) оценка эффективности действующей системы мотивации 2) анализ	да	да	нет

	Модульная единица 2. Современные системы мотивации. Модуль 2. Особенности и управление мотивацией и стимулированием в здравоохранении Модульная единица 3. Связь мотивации и стимулирования с оплатой труда медицинского персонала. Модульная единица 4. Методики изучения мотивации и мотивов персонала медицинской организации.		персонала. Запишите соответствующую последовательность цифр. 1) выбор инструментов и мероприятий мотивации 2) анализ потребностей и факторов, влияющих на мотивацию персонала 3) оценка эффективности действующей системы мотивации 4) постановка целей мотивационной системы в медицинской организации	потребностей и факторов, влияющих на мотивацию персонала 4) постановка целей мотивационной системы в медицинской организации 1) выбор инструментов и мероприятий мотивации			
		2. Ситуационные задачи/кейсы	В медицинской организации установили новое оборудование. Вы, как менеджер по персоналу, разработали и реализовали для врачей и медицинских сестер цикл мероприятий (инструктаж, практические занятия, стажировки), чтобы сформировать у них необходимые знания и	обучение	да	нет	да

			навыки работы с этим оборудованием с учетом их возраста, опыта и специфики отделений. Как одним словом называется этот процесс, направленный на развитие компетенций медицинского персонала?				
--	--	--	--	--	--	--	--

ПК-3.3.1. Владеет навыком организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-3. Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-3.3 Владеет: ПК-3.3.1. Владеет навыком организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	н-1. Имеет навык (опыт деятельности), оценки эффективности мотивационных систем, преодоления демотивации и коррекции мотивационного потенциала организации

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1	Модуль 2. Особенности и управление мотивацией и стимулированием в	1. Выбор нескольких правильных	Выберите три верных ответа из шести. Какие элементы чаще	1) система ключевых показателей эффективности (KPI)	да	да	нет

	здравоохранении Модульная единица 4. Методики изучения мотивации и мотивов персонала медицинской организации.	ответов	всего входят в современные системы мотивации медицинского персонала? 1) система ключевых показателей эффективности (KPI) 2) грейдирование должностей и дифференциация оплаты труда 3) штрафы за любое отклонение от регламентов вне зависимости от результата 4) нематериальные стимулы (признание, развитие, обучение) 5) полное отсутствие связи оплаты труда с результатами деятельности 6) участие сотрудников в принятии решений, касающихся их работы	2) грейдирование должностей и дифференциация оплаты труда 4) нематериальные стимулы (признание, развитие, обучение)			
		2. Вопросы с развернутым ответом	Вид мотивации, который направлен на удовлетворение психологических и социальных	нематериальная	да	нет	да

			потребностей медицинского персонала (признание, развитие, условия труда), не будучи напрямую связанным с денежными выплатами?				
--	--	--	---	--	--	--	--

2. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

1. Понятие и сущность процесса мотивации
2. Общая характеристика потребностей, их виды и классификация
3. Материальные и нематериальные интересы
4. Ценности, ценностные ориентации, идеалы.
5. Мотивационная структура человека, мотивирование и его типы
6. Понятия человек, индивид, личность. Характеристики и типология личностей.
7. Личность в трудовом коллективе – модели взаимодействия. Человек как объект экономического и социального воздействия
8. Основные теории мотивации поведения. Содержательные теории мотивации
9. Основные теории мотивации поведения. Процессуальные теории мотивации
10. Основные теории мотивации поведения. Теории, изучающие непосредственное отношение к труду.
11. Эволюция концепций мотивации труда. Современные взгляды на мотивацию
12. Формы внешнего воздействия на мотивацию. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение)
13. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (убеждение, внушение)
14. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ, требование, принуждение)
15. Манипуляция, Мотивация, вызванная привлекательностью объекта
16. Стадии мотивации. Этапы организации мотивационного процесса
17. Определение понятия «стимул». Сравнительный анализ мотивов и стимулов
18. Функции, цели и принципы стимулирования в процессе мотивации персонала
19. Классификация стимулов. Материальные денежные и неденежные стимулы.
20. Современные системы мотивации труда
21. Понятие и элементы организационной культуры, ее структура, уровни и типология. Функции и факторы организационной культуры, влияющие на мотивацию труда
22. Корпоративные этические кодексы, их репутационные и управленческие функции, мотивационные возможности

23. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы с мотивацией. Особенности и организация системы оплаты труда в медицинских организациях
24. Механизмы стимулирования труда медицинских работников
25. Социальные программы медицинских учреждений как фактор мотивации персонала: направления, содержание
26. Кадровая политика и развитие карьеры как факторы мотивации
27. Направления социального развития медицинской организации и их значение для мотивации персонала
28. Основные методики изучения мотивации персонала. Определение типа мотивации у сотрудников. Возрастные и гендерные особенности сотрудников и их влияние на мотивацию
29. Методики изучения мотивации профессиональной деятельности. Диагностика профессионального выгорания
30. Коррекция мотивационного потенциала организации. Демотивация сотрудников и способы ее преодоления
31. Механизм мотивации в медицинской организации как системный подход к мотивированию сотрудников. Этапы разработки и их содержание. Оценка качества мотивационных мероприятий
32. Использование социологических исследований в разработке и реализации программ мотивации сотрудников медицинских организаций.

В полном объеме фонд оценочных средств по дисциплине доступен в ЭИОС ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

Рассмотрено на заседании кафедры экономики и менеджмента им. Н.П. Григоренко, протокол от «02»июня 2026 г. № 11.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева