

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»  
(АНО ДПО «МФИКЦ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АНО ДПО «МФИКЦ»

Братищева Л.А.  
«27» января 2023 г.

**Программа  
дополнительной профессиональной подготовки  
«Основы эффективной мотивации сотрудников в фармацевтической  
практике»**

**Учебный план:**

**Программа дополнительной профессиональной подготовки  
«Основы эффективной мотивации сотрудников в фармацевтической  
практике»**

Код	Наименование разделов и тем:	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			ЭО	СР	
1.	СОТРУДНИК И ОРГАНИЗАЦИЯ				
1.1	Актуальные проблемы фармацевтической практики и представления о природе эффективности организации.	0,5	0,5	-	-
1.2	Эволюция корпоративных культур воздействия на человека и роли менеджмента организации.	0,5	0,5	-	-
1.3	Динамика развития корпоративных культур и модели поведения человека в организации (теория спирального развития корпоративных культур).	0,5	0,5	-	-
1.4	Показатели качества трудовой деятельности человека и предикторы личности сотрудника.	0,5	0,5	-	-
1.4.1	Закон оптимального поведения сотрудников и психологический контракт с организацией.	0,25	0,25	-	-
1.4.2	Критерии оценки труда сотрудника и количественные и качественные характеристики его труда.	0,25	0,25	-	-

Итого по разделу 1		<b>2</b>	2	-	Тестовый контроль
2.	<b>ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>				
2.1	Терминология, факторы и источники удовлетворенности трудом сотрудников в организации.	<b>1</b>	1	-	-
2.2	Методический подход и индикаторы оценки удовлетворенности трудом сотрудников.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
2.3	Топология и анализ показателей удовлетворенности трудом сотрудников (основа для разработки программ удовлетворенности).	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 2		<b>2</b>	2	-	Тестовый контроль
3.	<b>МОТИВАЦИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>				
3.1	Алгоритмы концепции эффективной мотивации и система мотивационного управления сотрудниками в организации.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
3.2	Основные принципы трудовой мотивации сотрудников и доминанты мотивации.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 3		<b>1</b>	1	-	Тестовый контроль
4.	<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И МОДЕЛИ МОТИВАЦИИ, ПРАКТИКИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ</b>				
4.1	Обзор популярных теорий мотиваций и практики их применения.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.2	Школа научного управления Ф. У. Тейлора.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.3	Теория приобретаемых (познаваемых) потребностей Д.К. Макклелланда.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.4	Теория иерархии врожденных потребностей и модели мотивационного поведения сотрудников по А. Х. Маслоу.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.5	Теория и модель двух факторной мотивации И.Ф. Герцберга, формулы и установки к поведению сотрудников.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.6	Представления о модели поведения сотрудников в организации согласно теории «ХУ», «Z» Д. Макгрегора и У. Оучи, с дополнениями В. Зигерт, М. Ланг.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.7	Теория и модель справедливости Дж. С. Адамса и практические рекомендации по решению про-	<b>0,5</b>	0,5	-	-

	блемы возникновения у сотрудников чувства несправедливой оценки их труда.				
4.8	Теория и модель мотивации ожиданий по В. Вруму и рекомендуемые условия для повышения мотивации у сотрудников.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.9	Теория и модель мотивации подкреплений по Б. Ф. Скиннеру и рекомендации по использованию мотивационных стимулов.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
4.10	Процессуальная модель мотивации сотрудников по Л. В. Портеру и Э. Дж. Лоулеру и практики их применения.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 4		<b>5</b>	5	-	Тестовый контроль
5.	<b>МОТИВАЦИЯ ТРУДА – ПЛАТФОРМА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ.</b>				
5.1	Современный взгляд на модели мотивации.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
5.2	Теория автономной самодетерминации по Ричарду М. Райану и Эдварду Деси, модель и рекомендации по практикам применения.	<b>8</b>	2	6	СР №1
5.3	Самообучающиеся организации. Драйв и эффект вытеснения. Качество трудовой жизни.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
5.4	Критерии оценки качества трудовой жизни в отечественной практике и ее гендерная специфика.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
5.5	Опыт мотивации сотрудников в экономиках зарубежных стран.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 5		<b>10</b>	4	6	Тестовый контроль
6.	<b>ПРАКТИКИ МОТИВАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ.</b>				
6.1	Теория поколений по Н. Хоува и В. Штраус и индивидуальные подходы к эффективному мотивированию сотрудников поколений «X», «Y» и «Z» в фармацевтической практике.	<b>1</b>	1	-	-
6.2	Критика как практика эффективной мотивационной коммуникации, ее алгоритмы, формы конструктивного побуждения к результативному труду.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
6.3	Позвала как форма действий в практике мотивационной коммуникации и шесть стратегий ее мотивационного потенциала.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
6.4	Фидбэк как современная форма мотивационной коммуникации сотрудников и возможности практического применения в организации.	<b>0,5</b>	0,5	-	-

6.5	Ошибки не эффективного фидбэка и базовые условия для успешного внедрения его культуры в фармацевтическую практику.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 6		<b>3</b>	3	-	Тестовый контроль
7.	ТИПОЛОГИЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ				
7.1	Типология поведения сотрудников в организации согласно их психологической ориентации по Г. Ю. Айзенку.	<b>3,5</b>	0,5	3	СР №2
7.2	Круги жизни – смена возраста – фазы восприятия жизни и работы по М. Н. Эпштейну.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
7.3	Типы мотивационного поведения сотрудников по типологии В. И. Герчикова.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
7.4	Скрининг мотивационных типов поведения у сотрудников аптечных организаций в зависимости от их квалификации, занимаемой должности и стажа работы и рекомендации по подбору на должности специалистов в фармацевтической практике на основании их типов мотивационного поведения.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 7		<b>5</b>	2	3	Тестовый контроль
8.	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ К ОРГАНИЗАЦИИ				
8.1	Общие представления о лояльности сотрудников и установочные походы к лояльности П. В. Портера и Н. Аллена.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
8.2	Модель развития организационной (воспринимаемой) лояльности и приемы ее измерения.	<b>1</b>	1	-	-
8.3	Профили организационной лояльности сотрудников по материалам исследования в аптечных организациях.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 8		<b>2</b>	2	-	Тестовый контроль
9.	ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ И ПРАКТИКА ЕЕ ИЗМЕРЕНИЯ				
9.1	Общие представления о вовлеченности человека и профессиональная вовлеченность сотрудников.	<b>0,5</b>	1	-	-
9.2	Статистические модели состояния «внутреннего увольнения» и «личного вклада» по результатам скрининга материалов социологических опросов сотрудников в аптечных организациях.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
9.3	Оценка влияния совокупности факторов на де-	<b>0,5</b>	0,5	-	-

	терминанты «внутреннего увольнения» и «личного вклада» по материалам. социологических опросов сотрудников в аптечных организациях.				
9.4	Рекомендации по использованию степени вовлеченности сотрудников на основании их психологической связи с организацией как инструмента по эффективному управлению их поведением в фармацевтической практике.	<b>0,5</b>	1	-	-
Итого по разделу 9		<b>2</b>	2	-	Тестовый контроль
10.	<b>ЗАКОНОМЕРНОСТИ ГРУППОВОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ</b>				
10.1	Общие представления о групповой эффективности сотрудников, объединенных под производственные процессы в интактные команды.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
10.2	Колесо развития команды и концепция интегрированного процесса развития команды сотрудников по А. Дж. Шерду, А.П. Какабадзе.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
10.3	Стадии интегрированного развития команды сотрудников в организации по элементам командообразования.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
10.4	Алгоритмы расчета параметров, характеризующих состояния этапов в развития производственных групп (интактных команд) в фармацевтической практике и практика их использования.	<b>0,5</b>	0,5	-	-
Итого по разделу 10		<b>2</b>	2	-	Тестовый контроль
Итоговая аттестация		<b>2</b>	2		Онлайн тестирование
<b>Всего</b>		<b>36</b>	28	8	<b>Итоговый тестовый контроль</b>

ЭО – электронное обучение/ работа с инфографикой;  
 СР – самостоятельная работа.

### Календарный план

№ п/п	Наименование разделов рабочей программы	<b>2 недели</b>
		Трудоёмкость освоения (академических часов)
1.	Организация и сотрудник	2

2.	Индикаторы эффективной трудовой деятельности	2
3.	Мотивация в трудовой деятельности	1
4.	Теоретические основы и модели мотивации, практики их применения	5
5.	Мотивация труда – платформа современной экономики	10
6.	Практики мотивационной коммуникации	3
7.	Типология поведения сотрудников в организации	5
8.	Организационная лояльность сотрудников к организации	2
9.	Вовлеченность сотрудников и практики ее измерения	2
10.	Закономерности групповой эффективности сотрудников	2
<b>Итоговый тестовый контроль</b>		<b>2</b>
Общая трудоемкость программы		<b>36</b>

### **ТРЕБОВАНИЯ К ОСВОЕНИЮ ПРОГРАММЫ**

**Трудоемкость освоения Программы** – 36 академических часов, (1 неделя):  
 Электронное обучение (ЭО) с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ), из них:  
 Теоретические занятия – 34 часа  
 Итоговая аттестация (онлайн тестирование) – 2 часа.

#### **Порядок освоения программы ДПП ПК**

В процессе обучения используются следующие виды занятий, реализуемые посредством последовательной системы дистанционного обучения

- лекций-презентаций,
- изучение лекций-презентаций с голосовым сопровождением,
- самостоятельная работа - выполнение заданий, представляющих собой ситуации, имитирующие реальные условия работы практикующего специалиста, требующие активного проблемно-ситуационного анализа.

#### **Требования к промежуточной и итоговой аттестации**

К промежуточной (по итогам последовательного освоения материалов разделов)

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, освоившие все разделы программы дополнительной профессиональной «**Основы эффективной мотивации сотрудников в фармацевтической практике**» и выполнившие задания самостоятельной работы.

Итоговая аттестация проводится в виде зачета, который проводится в форме тестирования по всем разделам программы после их освоения.

#### **Оценка качества освоения программы:**

Форма проведения итоговой аттестации – компьютерное тестирование.

Результаты:

- «зачтено» - при 70-100% правильных ответов;

- «не зачтено» - 69% и менее правильных ответов

Обучающийся считается аттестованным, если имеет оценку «зачтено».

При успешном прохождении аттестации обучающиеся получают **удостоверение о дополнительной профессиональной подготовке.**