



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора

А.В. Троицкий

« _____ » _____ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

Королев
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины (модуля): Психология мотивации персонала – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: к.психол.н., доцент Капранова М.В.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 37.04.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023			

Рабочая программа согласована:
Руководитель ОПОП ВО  С.С. Костыря, к.психол.н, доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023			

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является:

- сформировать представление о мотивах трудовой деятельности персонала организации и психологических механизмах действия его стимулирования;

- выработать навыки мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, необходимой для эффективной организации работы персонала организации.

В процессе обучения обучаемый приобретает и совершенствует следующие профессиональные компетенции:

Профессиональные компетенции:

ПК-1 Готов к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК-3 Способен выявлять таланты, определять удовлетворённость работой.

Основными задачами дисциплины являются:

– изучить практический опыт стимулирования и мотивации трудовой деятельности накопленный на отечественных и зарубежных фирмах;

– приобрести необходимые умения и навыки по выявлению потребностей, интересов и ценностных ориентаций людей, влияющих на их трудовое поведение;

– усвоить особенности стимулирования и мотивации труда в российских предприятиях

– изучить современные тенденции в формировании систем стимулирования трудовой деятельности персонала в организации;

– изучить способы диагностики системы мотивации и этапы построения системы мотивации в организации

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

Трудовые действия:

ПК-3.3. Может интерпретировать результаты оценки талантов и удовлетворенности работой.

Необходимые умения:

ПК-1.2. Владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК-3.2. Умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой.

Необходимые знания:

ПК-1.13 Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК-3.1. Знает критерии и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология мотивации персонала» к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы подготовки магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении дисциплин «Психология управления» и «Организационное консультирование» и компетенциях: ОПК-6,9, ПК-1,2,6.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины «Психология мотивации персонала», являются базовыми для государственной итоговой аттестации и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Преподавание дисциплины ведется в 3 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, консультации. Дисциплина предусматривает элементы практической подготовки, 16 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 3	Семестр	Семестр	Семестр
Общая трудоемкость	108	108			
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	32	32			
Лекции (Л)	12	12			
Практические занятия (ПЗ)	20	20			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Практическая подготовка	16	16			
Самостоятельная работа	68	68			
Консультации	8	8			
Расчетно-графические работы	-	-			
Контрольная работа, домашнее задание	+	+			
Вид итогового контроля	Экзамен	Экзамен			

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практи- ческие занятия ,	Занятия в интеракти- вной форме, час	Практи- ческая подгото- вка, час	Код компетенци й
Тема 1. Введение в психологию мотивации персонала. Эволюция и современное состояние теории мотивации трудовой деятельности	2	3	1	2	ПК-1, 3
Тема 2. Стимулы и мотивы трудовой деятельности. Мотивы трудовой деятельности представителей различных социальных групп	2	3	2	2	ПК-1, 3
Тема 3. Материальное и моральное стимулирование персонала.	2	3	2	2	ПК-1, 3
Тема 4. Мотивационный механизм и ресурсы управления организацией	2	3	2	2	ПК-1, 3
Тема 5. Аудит мотивационного состояния организации.	2	4	2	4	ПК-1, 3
Тема 6. Построение, внедрение и оценка системы мотивации в организации	2	4	1	4	ПК-1, 3
Итого:	12	20	10	16	

4.1. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение в психологию мотивацию персонала. Эволюция и современное состояние теории мотивации трудовой деятельности

«Психология мотивации персонала» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. Методологические подходы к мотивации персонала. Основные понятия курса – «потребность», «мотив», «стимул», «мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации. Анализ подходов к мотивации в России и за рубежом. Японская концепция мотивации. Американская концепция человеческих ресурсов. Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей Маслоу. Теория существования, связи и роста Альдерфера. Методы удовлетворения потребностей высших уровней. Теория приобретенных потребностей Мак-Клеланда. Двухфакторная теория Герберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий Врума. Теория

справедливости Адамса. Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управления. Российские концепции мотивации. Соотношение различных теорий мотивации.

Тема 2. Психологический аспект мотивации труда. Мотивы трудовой деятельности представителей различных социальных групп

Содержательная характеристика мотивов трудовой деятельности. Мотивация деятельности и основные направления в ее исследовании. Понятие мотива трудовой деятельности. Разновидности мотивов трудовой деятельности. Разновидности факторов мотивации. Потребности и профессиональные мотивы. Стимулы и мотивационные факторы. Параметры профессиональной мотивации: сила, устойчивость, множественность, структурность, иерархичность. Генезис мотивационной структуры трудовой деятельности. Структура и динамика мотивов трудовой деятельности на разных уровнях профессионализации. Трансформация общих мотивов личности в трудовые. «Дрейф» мотивов. Высший мотив трудовой деятельности. Мотивация и этика. Процессуальный характер мотивации в трудовой деятельности. Мотивационные кризисы. Актуальное и потенциальное в трудовой мотивации. Профессиональная и производственная мотивация. Производительные и потребительские тенденции в мотивации трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности и психические состояния. Мотивация достижений, уровень притязаний и эффективность трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности и работоспособность. Классификация мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. Психологический атлас профессиональных мотивов. Внешняя и внутренняя мотивация труда. Мотивация трудовой деятельности и профессиональные интересы. Мотивация трудовой активности. Методы исследования мотивов трудовой деятельности. Мотивационные механизмы регуляции трудовой деятельности. Мотивы трудовой деятельности работников в сельском хозяйстве. Трудовая мотивация работников промышленности. Мотивация трудовой деятельности представителей специфических социальных групп. Трудовая мотивация инвалидов. Социально-трудовые ожидания незанятых людей. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.

Тема 3. Материальное и моральное стимулирование персонала.

Сущность и виды стимулирования. Принципы стимулирования. Система материального стимулирования. Виды морального стимулирования сотрудников. Меры дисциплинарного воздействия. Комплексная система мотивации труда. Оценка эффективности и совершенствование системы мотивации труда персонала. Принципы эффективной системы оплаты труда и мотивации персонала. Справедливая структура оплаты труда, восприятие справедливости сотрудниками. Определение ценности должности: анализ

содержания работы, выбор метода оценки, оценка должностей, грейдинг, построение структуры зарплат. Балльно-факторный метод. Выбор факторов по методу Хэя: необходимые знания и опыт, решение задач, уровень ответственности. Разработка балльно-факторной шкалы. Грейдинг и матрица грейдов. Вилка окладов внутри грейда. Связь системы оплаты труда с системой карьерного и профессионального роста. Разработанность системы оплаты как основа для подбора и отбора персонала в компанию. КРІ – ключевые показатели эффективности. Категории премирования в зависимости от их влияния на бизнес-результат. Синергетический мотивационный эффект от сбалансированных личных и корпоративных целей. Мотивация талантов.

Тема 4. Мотивационный механизм и ресурсы управления организацией

Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Технологии формирования мотивационного механизма в организации. Методы мотивации. Основные системные характеристики организаций. Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников. Модели мотивации по результатам аттестации. Знание психологических основ мотивации трудовой деятельности. Порядок проведения аттестации персонала. Методы и критерии аттестации персонала. Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Организация труда как условие повышения его эффективности. Социальное партнерство в организации труда. Социальная политика организации. Организационная культура. Оценка эффективности управления мотивацией. Технология мотивации. Влияние на мотивацию факторов внутренней среды. Воздействие на мотивацию факторов внешней среды. Методы мотивации: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные. Соотношение методов мотивации для эффективной работы коллектива предприятия

Тема 5. Аудит мотивационного состояния организации.

Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации. Мотивационный аудит как инструмент совершенствования системы управления мотивацией персонала. Методы оценки мотивационного

потенциала работников. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Эффективность управление мотивацией, ее формы и методы. Принципы социального партнерства в организации труда. Возможности социальной политики предприятия. Оценка эффективности управления мотивацией. Основные подходы к оценке управления мотивацией. Анализ биографических факторов. Возраст как фактор мотивации. Три возрастных категории (16-24, 25-35, 35 и старше) и их потребности. Половая принадлежность как мотиватор персонала. Различие потребностей мужчин и женщин в трудовой деятельности. Образование как мотивационный фактор. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Понятие интервью и его виды. Структура интервью. Организационные аспекты проведения интервью. Основные требования к интервьюеру. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Понятие анкетирования и его виды. Программа социологического исследования и ее основные разделы. Разработка инструментария. Пилотажное исследование. Обработка результатов и составление отчета. Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации.

Тема 6. Построение, внедрение и оценка системы мотивации в организации

Природа организационных изменений. Психологические аспекты развития мотивации персонала в организации. Методы успешного проведения изменений в организации. Основные этапы создания комплексной системы мотивации и оплаты труда: разработка целей системы мотивации в соответствии с целями предприятия, определение эффективных мотивирующих факторов, определение демотивирующих факторов, выбор инструментов для формирования системы, разработка целей, оценка должностей, разработка системы льгот, разработка системы материальной немонетарной мотивации, проведение тестового прогона, обсуждение новой системы вознаграждения. Внедрение, осуществление пилотного проекта. Факторы успешного внедрения системы вознаграждения. Экономическая и социальная эффективность мотивации. Способы исправления ошибок при проектировании системы управления мотивацией. Этапы и принципы при проведении «пилотного» проектирования системы управления мотивацией.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

«Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)».

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) приведена в Приложении 1 к настоящей программе.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Арон, И. С. Психология развития профессионала : учебное пособие / И. С. Арон ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163>
2. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208
3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Психология: учебное пособие / В. Ф. Родин, И. В. Грошев, И. А. Калиниченко и др.; под ред. И. В. Грошева, В. Ф. Родина ; Российская таможенная академия. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 304 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600871>
2. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 156 с. - (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). - ISBN 978-5-9614-2590-1. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=368808>
3. Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева, Д.Ш. Смирнова ; под науч. ред. проф. О.К. Минева. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1002556. - ISBN 978-5-16-014739-0. <https://znanium.com/catalog/document?id=357266>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> – Электронно-библиотечная система Znanium

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология мотивации персонала».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования: АРМ преподавателя, интерактивная доска прямой проекции, мультимедиа – проектор.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

**Королев
2023**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, обучающийся приобретает:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1.	ПК-1	Готов к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6.		ПК-1.2. Владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	ПК-1.1. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
2.	ПК-3	Способен выявлять таланты, определять удовлетворенность работой.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6.	ПК-3.3. Может интерпретировать результаты оценки талантов и удовлетворенности работой.	ПК-3.2. Умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворенности работой.	ПК-3.1. Знает критерии и технологии выявления талантов, оценки удовлетворенности работой.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
ПК-1 ПК-3	Реферат	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Например: Проводится в письменной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
ПК-1 ПК-3	Доклад	<p>Например: Проводится в письменной и/или устной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>	
ПК-1 ПК-3	Задачи	<p>Например: Проводится в письменной форме.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор оптимального метода решения задачи -(1 балл) 2. Умение применить выбранный 	

			<p>метод –(1 балл)</p> <p>3. Логический ход решения правильный, но имеются арифметические ошибки в расчетах – (1 балл).</p> <p>4. решения задачи и получение правильного результата –(2 балла)</p> <p>5.Задача не решена вообще –(0 баллов)</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
ПК–1 ПК-3	Контрольная работа	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля.</p>
ПК–1 ПК-3	Тест	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 70% правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; <p>В) не сформирована (компетенция не сформирована) - менее 50% правильных ответов</p>	<p>Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Не явка – 0</p> <p>Удовлетворительно - от 51% правильных ответов.</p> <p>Хорошо – от 70%.</p> <p>Отлично – от 90%.</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика рефератов:

1. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
2. Классификация мотивов (по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам).
3. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок-определяющий мотив трудовой деятельности.
4. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
5. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
6. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
7. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
8. Кадровая политика организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
9. Направленное воздействие на трудовую мотивацию с учетом индивидуальных различий людей и общности коллективных целей, социальных и нравственных норм.
10. Использование методов поощрения и наказания прямого и опосредованного действия в их целостном единстве
11. Возрастные особенности мотивации персонала.
12. Современное развитие систем стимулирования персонала.
13. Теории мотивации и их значение для реальной практики работы с персоналом.
14. Сравнение предпочтительных методов мотивации персонала для крупных и мелких предприятий.
15. Мотивация топ-менеджеров: специфика мотивации, типичные ошибки и трудности.
16. Формирование мотивационного механизма на предприятии
17. Управление мотивационным механизмом организации в рыночных условиях.
18. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
19. Разработка мотивационной политики предприятия.
20. Технология формирования мотивационного механизма организации.

21. Социальная ответственность организации как мотивационной ресурс.
22. Мотивация персонала различных организационных культур.
23. Сравнительный анализ методов мотивации персонала.
24. Мотивационные ресурсы управления организацией.
25. Мотивация персонала в условиях инновационной экономики.
26. Современные формы оплаты труда работников.

Примерная тематика докладов:

1. Концепция «человеческих отношений» и её развитие учеными Э. Мэйо, Ч. Бернардом, Дж. Гэлбрейтом и др
2. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда) о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей.
3. Процессуальные теории мотивации (К. Левина, В.Х. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера и др.).
4. Проблема мотивации в трудах отечественных психологов.
5. Мотивация в теориях атрибуции. Ошибки атрибуции.
6. Потребности в теории деятельности.
7. Онтогенез мотивационной сферы.
8. Индивидуальные особенности мотивации.
9. Пути изучения мотивационной сферы.
10. Внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация.
11. Мотивы девиантного поведения
12. Мотивы аддиктивного поведения
13. Мотивы просоциального поведения
14. Карта мотиваторов, ее составление, анализ и использование.
15. Мотивация и группа.
16. Мотивация и корпоративная культура.
17. Самомотивация и самоменеджмент.
18. Противоречия классических теорий мотивации.
19. Планирование карьеры как элемент системы мотивации.
20. Особенности мотивации труда в России
21. Мотивация предпринимательской деятельности
22. Гендерные аспекты мотивации и удовлетворенности трудом
23. Особенности мотивации руководителей
24. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.
25. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
26. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
27. Управление мотивацией на всех уровнях организации.

28. Мотивационный механизм организации – понятие и технология разработки.

29. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.

Задачи:

Задача 1. Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт. Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль».

Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Задача 2. Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что будет способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Задача 3. Руководитель заметил, что с ростом численности его отдела резко ухудшились отношения между сотрудниками. Регулярно возникали конфликты, сотрудники приходили к нему жаловаться на своих коллег, некоторые часто брали больничные листы и т. п. Особенно страдала сотрудница средних лет, хороший специалист, но очень ранимая, с обидчивым характером. Желая компенсировать сотруднице ухудшающуюся

обстановку на работе, он решил повысить ей заработную плату. Однако через некоторое время женщина уволилась и перешла в другую компанию на меньший оклад. Подавая заявление об уходе, она сказала: "Пусть там платят меньше, зато мне там спокойнее, нет крика и шума по пустякам». Подумайте, в чем заключалась мотивация этой сотрудницы? Какой фактор был для нее мотивирующим?

Задача 4. Сотрудница одной из российских компаний так описывает причины снижения мотивации на работе: «Начав работать в компании, я очень старалась, выполняла большой объем работы, "крутилась", забывая даже пообедать, часто приходила к руководителю с предложениями о том, что можно еще сделать, чтобы у компании появилось больше крупных клиентов. Но со временем я поняла, что на самом деле моя активность никому не нужна. Руководитель всегда был мною недоволен, часто меня ругал, и никаких специальных поощрений за свою старательность я не получала. В результате я стала работать, как все, кое-как, лишь бы досидеть до конца рабочего дня... Мне что, больше других надо?»

Какую основную ошибку допустил руководитель, учитывая положения концепции ожиданий? Что бы вы посоветовали сделать этому руководителю, чтобы способствовать повышению мотивации своей сотрудницы?

Задача 5. Старательная и активная молодая женщина в течение многих лет добивалась повышения своего должностного статуса. Однако, когда ее назначили начальником крупного отдела, она недолго была удовлетворена своим результатом. Да, ее ожидания оправдались, но они вошли в противоречие с семейными ценностями. Теперь ее рабочий день стал ненормированным: чтобы выполнить свои должностные обязанности, ей часто приходилось выходить на работу

раньше, а уходить позже. Возникли конфликты с мужем и детьми. Поскольку теперь результаты ее успешной работы не согласовывались с жизненными ценностями, ей пришлось специально решать эту проблему.

Что бы вы могли посоветовать этой сотруднице? Как совместить успехи на работе и семейные ценности?

Задача 6. После посещения немецкой фабрики руководство российской компании приняло решение выдавать своим рабочим заработную плату в конвертах, как это делают в Германии. Через некоторое время в цеху вспыхнул настоящий бунт.

Рабочие открывали конверты и сравнивали свою заработную плату. Поскольку некоторым молодым рабочим, только что пришедшим в компанию, выдавали заработную плату неоправданно выше, чем остальным, сотрудники, которые работали в компании давно, посчитали, что нарушен принцип справедливости, и стали угрожать увольнением. Как вы считаете, правильное ли решение приняло руководство по выдаче рабочим заработной платы в конвертах? Каким образом необходимо было объяснить рабочим

введение новой формы оплаты их труда? Почему возник бунт и что бы вы могли предпринять в такой ситуации, если бы были руководителем этой компании?

Задача 7. Российская компания возникла на основе семейного бизнеса. Руководителем компании стал средний брат, но все ключевые позиции в компании занимали его родственники: родители, старшая сестра, младший брат, муж старшей сестры, жена младшего брата и т. п. Родственники обладали приоритетными правами в принятии решений, получали большую заработную плату и бонусы. Все сотрудники знали, что войти в эту закрытую группу собственников практически невозможно. В компании также было известно, что усилия и активность мало отражаются на вознаграждении и поощрениях. В результате здесь наблюдалась высокая текучесть персонала, а конкуренты между собой называли эту организацию «кузницей кадров».

Какие положения концепции справедливости не учитываются в данной компании? Какие рекомендации можно предложить руководителю, чтобы устранить имеющиеся ошибки в системе мотивации персонала?

Примерная тематика контрольных работ

1. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда) о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей.

2. Процессуальные теории мотивации (К. Левина, В.Х. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера и др.).

3. Проблема мотивации в трудах отечественных психологов.

4. Мотивация в теориях атрибуции. Ошибки атрибуции.

5. Потребности в теории деятельности.

6. Онтогенез мотивационной сферы.

7. Индивидуальные особенности мотивации.

8. Пути изучения мотивационной сферы.

9. Внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация.

10. Мотивы девиантного поведения. Мотивы аддиктивного поведения

11. Мотивы просоциального поведения

12. Карта мотиваторов, ее составление, анализ и использование.

13. Мотивация и группа.

14. Мотивация и корпоративная культура.

15. Самомотивация и самоменеджмент.

16. Противоречия классических теорий мотивации.

17. Планирование карьеры как элемент системы мотивации.

18. Особенности мотивации труда в России

19. Мотивация предпринимательской деятельности

20. Гендерные аспекты мотивации и удовлетворенности трудом

21. Особенности мотивации руководителей

22. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.

23. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.

24. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.

25. Управление мотивацией на всех уровнях организации.

26. Мотивационный механизм организации – понятие и технология разработки.

27. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.

Примерные тестовые задания

1. В иерархию потребностей А. Маслоу не входит потребность:

- А) физиологическая;
- Б) социальная;
- В) потребность в уважении;
- Г) потребность в успехе.

2. По Д. А. Леонтьеву потребность – это:

- А) удовольствие своих идей;
- Б) все, что является нужным для организма;
- В) позитивная характеристика, отражающая форму взаимодействия с миром, определенную форму деятельности;
- Г) стремление к познанию явлений действительности.

3. Макгрегор разработал теорию:

- А) процессуальная теория личности;
- Б) теория трудовой мотивации;
- 13
- В) двух факторная теория;
- Г) теория мотивации исполнительской деятельности ХУ

4. Автором теории баланса является:

- А) К. Роджерс;
- Б) А. Маслоу;
- В) Ф. Хайдер;
- Г) Г. Олпорт.

5. По мнению большинства классических бихевиористов, основным механизмом мотивации является

принцип:

- А) постоянства;
- Б) реальности;

- В) гомеостаза;
- Г) удовольствия.

6. Положение теории поля К. Левина о том, что мотивация возникает в неравновесной «системе напряжений», основывается на принципе:

- А) гомеостаза;
- Б) реальности;
- В) постоянства;
- Г) кибернетики.

7. Основы изучения каузальной атрибуции заложил:

- А) Я. Морено;
- Б) Л. Фестингер;
- В) Ф. Хайдер;
- Г) Дж. Келли.

8. Зависимость эффективности деятельности личности от силы её мотивации (активации нервной системы) на эту деятельность выражает закон:

- А) экономики;
- Б) Йеркса-Додсона;
- В) Эммерта;
- Г) эмоциональной константности.

9. Исследования мотивации достижения начались:

- А) в 1930-х гг.;
- Б) в 1940-х гг.;
- В) в 1950-х гг.;
- Г) в 1960-х гг.

10. Закон оптимума мотивации принято называть законом:

- А) Рибо;
- Б) Йеркса-Додсона;
- В) Ллойда-Моргана;
- Г) Хика.

11. Уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна, называется:

- А) экстремумом мотивации;
- Б) оптимумом мотивации;
- В) минимумом мотивации;
- Г) вершиной мотивации.

12. В большинстве экспериментальных и корреляционных исследований в области психологии мотивации получается зависимость:

- А) логарифмическая;
- Б) нелинейная U- образного типа;
- В) сложная квазипериодическая;
- Г) инвертированная U- образного типа.

13. Графически закон оптимума мотивации можно представить в виде:

- А) прямой линии;
- Б) логарифмической кривой;
- В) колоколообразной кривой;
- Г) сложной квазипериодической зависимости.

14. Понятия «мотив» и «мотивация» соотносятся следующим образом:

- А) понятие «мотив» уже понятия «мотивация»;
- Б) понятие «мотивация» уже понятия «мотив»;
- В) эти понятия – синонимы;
- Г) понятие «мотив» является разновидностью понятия «мотивация».

15. Одной из теорий мотивации является теория:

- А) двух факторов Ч. Спирмена;
- Б) инструментальная;
- В) доминанты А. А. Ухтомского;
- Г) ценностного обмена.

16. Основателем исследований в области мотивации достижений считается:

- А) Д. С. Мак-Клелланд;
- Б) Р. Аткинсон;
- В) Х. Хекхаузен;
- Г) К. Роджерс.

17. Чем сложнее для субъекта деятельность, тем более низкий уровень мотивации для неё оптимален

согласно закону:

- А) прегнантности;
- Б) Блонделя;
- В) Йеркса-Додсона;
- Г) эмоциональной константности.

18. Мотив – это...

А) осознаваемые и неосознаваемые нужды человека, необходимые для развития личности;

Б) создание внутренних психологических побуждений к деятельности;

В) побуждение к выполнению деятельности, поступкам, в основе которых лежат потребности человека;

Г) стремление добиваться своих интересов в ущерб другому.

19. Стимулирование – это...

- А) создание внутренних психологических побуждений к деятельности;
- Б) совокупность мотивов, побуждающих к активности и определяющих её направленность;
- В) внешние и внутренние факторы, побуждающие работника к труду;
- Г) стремление оказать влияние на других.

20. Характеристикой самоактуализирующихся людей, по Маслоу, не является:

- А) креативность;
- Б) конформизм;
- В) толерантность;
- Г) демократичность.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине является одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Экзамен	ПК-1, ПК-3	2 вопроса	Проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	<p>Критерии оценки:</p> <p>«Отлично»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует системные знания об особенностях психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом • Уверенно владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом • Умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворенности работой. • Может интерпретировать результаты оценки талантов и удовлетворенности работой <p>«Хорошо»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в недостаточно полном объеме демонстрирует знания об особенностях психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом;

				<ul style="list-style-type: none"> • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • в недостаточно полном объеме владеет навыками современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. • в недостаточно полном объеме умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой. <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • недостаточно демонстрирует знания об особенностях психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; • существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • слабо владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание особенностей психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с
--	--	--	--	--

					<p>кадровым резервом</p> <ul style="list-style-type: none"> • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не владеет современными технологиями <p>психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом</p>
--	--	--	--	--	--

Типовые вопросы, выносимые на экзамен:

1. Способы диагностики системы мотивации в организации.
2. Система оплаты труда и мотивация в организации.
3. Неденежные виды и формы стимулирования.
4. Принципы внедрения системы мотивации.
5. Мотивация персонала и системы вознаграждения сотрудников
6. Основные теории мотивации.
7. Возможности применения содержательных и процессуальных теорий мотивации.
8. Ключевые показатели эффективности.
9. Чем объясняется необходимость становления новой системы мотивации государственных служащих?
10. Система мотивации и оценка персонала.
11. Специфика системы мотивации в государственной службе
12. Специфика системы мотивации на предприятиях малого и микробизнеса
13. Специфика системы мотивации в крупных корпорациях
14. Система «кафетерия».
15. Типичные ошибки внедрения новой системы мотивации
16. Современные проблемы мотивации персонала разных поколений.
17. Особые требования к мотивации талантов.
18. Система грейдинга.
19. Этапы построения и внедрения системы мотивации на предприятии.
20. Материальная мотивация.
21. Нематериальная мотивация.
22. Справедливость мотивации и корпоративная этика.
23. Балльно-факторный метод при построении структуры зарплат. Метод Хэя.
24. Связь системы оплаты труда с системой карьерного и профессионального роста.
25. Стратегия компании и мотивационные технологии.
26. Мотивация топ-менеджеров.

27. Мотивация продавцов.
28. Мотивация низкоквалифицированного персонала.
29. Мотивация в условиях кризиса рынка труда.
30. Методы управления мотивацией персонала.
31. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.
32. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
33. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
34. Управление мотивацией на всех уровнях организации.

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

**Королев
2023**

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является:

- сформировать представление о мотивах трудовой деятельности персонала организации и психологических механизмах действия его стимулирования;
- выработать навыки мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала, необходимой для эффективной организации работы персонала организации.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучить практический опыт стимулирования и мотивации трудовой деятельности накопленный на отечественных и зарубежных фирмах;
- приобрести необходимые умения и навыки по выявлению потребностей, интересов и ценностных ориентаций людей, влияющих на их трудовое поведение;
- усвоить особенности стимулирования и мотивации труда в российских предприятиях
- изучить современные тенденции в формировании систем стимулирования трудовой деятельности персонала в организации;
- изучить способы диагностики системы мотивации и этапы построения системы мотивации в организации.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол. Дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Введение в психологию мотивации персонала. Эволюция и современное состояние теории мотивации трудовой деятельности

Анализ подходов к мотивации в России и за рубежом. Японская концепция мотивации. Американская концепция человеческих ресурсов. Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Методы удовлетворения потребностей высших уровней. Процессуальные теории мотивации. Концепция партисипативного управления. Российские концепции мотивации. Соотношение различных теорий мотивации

Изучение мотивации труда работника с помощью различных методик (А. Маслоу, Ф. Герцберга и т.д.).

Вопросы:

1. Назовите основные этапы эволюции концепций мотивации труда.
2. Каковы особенности ранних взглядов на мотивацию труда?
3. Кратко охарактеризуйте содержательные и процессуальные теории мотивации. Каковы возможности их применения в практике управления?

4. Назовите отечественных ученых, принимавших участие в разработке мотивационных концепций, и их основные достижения.
5. Кратко перечислите основные положения концепции человеческих ресурсов.
6. В чем состоит сущность японской модели управления персоналом?
7. В чем сущность западно-германской концепции социально-рыночного хозяйства?
8. Чем характеризуется современная российская модель мотивации труда?

Продолжительность занятия – 3 ч.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол. Дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Стимулы и мотивы трудовой деятельности. Мотивы трудовой деятельности представителей различных социальных групп

Содержательная характеристика мотивов трудовой деятельности
Мотивация деятельности и основные направления в ее исследовании.
Параметры профессиональной мотивации: сила, устойчивость, множественность, структурность, иерархичность. Структура и динамика мотивов трудовой деятельности на разных уровнях профессионализации.
Трансформация общих мотивов личности в трудовые. «Дрейф» мотивов.
Профессиональная и производственная мотивация. Производительные и потребительские тенденции в мотивации трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности и психические состояния. Мотивация трудовой деятельности и профессиональные интересы Мотивация трудовой активности. Методы исследования мотивов трудовой деятельности. Мотивационные механизмы регуляции трудовой деятельности. Мотивы трудовой деятельности работников в сельском хозяйстве. Трудовая мотивация работников промышленности. Мотивация трудовой деятельности представителей специфических социальных групп. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.

Продолжительность занятия – 3 ч.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

Тема и содержание практического занятия: Материальное и моральное стимулирование персонала.

Сущность и виды стимулирования. Система материального стимулирования. Виды морального стимулирования сотрудников. Меры дисциплинарного воздействия. Комплексная система мотивации труда. Балльно-факторный метод. Выбор факторов по методу Хэя: необходимые

знания и опыт, решение задач, уровень ответственности. Разработка балльно-факторной шкалы. Грейдирование и матрица грейдов. Вилка окладов внутри грейда. Связь системы оплаты труда с системой карьерного и профессионального роста. Разработанность системы оплаты как основа для подбора и отбора персонала в компанию. KPI – ключевые показатели эффективности. Категории премирования в зависимости от их влияния на бизнес-результат. Синергетический мотивационный эффект от сбалансированных личных и корпоративных целей. Мотивация талантов.

Составление личной сбалансированной карты: личная миссия, видение, ключевые роли жизни, критические факторы успеха, личные цели, которые можно измерить, действия по реализации личной миссии.

Создание системы нематериальной мотивации для различных предприятий

Продолжительность занятия – 3 ч.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Case-study.

Тема и содержание практического занятия: Мотивационный механизм и ресурсы управления организацией

Технологии формирования мотивационного механизма в организации. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников. Модели мотивации по результатам аттестации. Порядок проведения аттестации персонала. Методы и критерии аттестации персонала. Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Организация труда как условие повышения его эффективности. Социальная политика организации. Организационная культура. Оценка эффективности управления мотивацией. Технология мотивации. Влияние на мотивацию факторов внутренней среды. Воздействие на мотивацию факторов внешней среды. Методы мотивации: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные. Соотношение методов мотивации для эффективной работы коллектива предприятия

Решение кейса «Разработка мотивационного механизма организации».

Вопросы для контроля и самоконтроля.

1. Что такое мотивационный механизм организации?
2. Какие технологии формирования мотивационного механизма организации вы знаете?
3. Охарактеризуйте и перечислите факторы внешней среды, влияющие на формирование мотивационного механизма.
4. Что такое факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия?
5. Что понимается под внутренней средой организации?
6. Какие факторы внутренней среды влияют на мотивацию работников?

7. Какие методы управления мотивацией работников вы знаете? В чем специфика каждого из них?

8. В чем заключается сущность организационной культуры как мотивационного ресурса?

9. Какие методики существуют для оценки эффективности приводимой мотивационной политики?

10. Какие показатели оценки эффективности мотивационного управления эффективнее – количественные или качественные?

Продолжительность занятия – 3 ч.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Case-study.

Тема и содержание практического занятия: Аудит мотивационного состояния организации.

Методы оценки мотивационного потенциала работников. Основные подходы к оценке управления мотивацией. Анализ биографических факторов. Возраст как фактор мотивации. Три возрастных категории (16-24, 25-35, 35 и старше) и их потребности. Различие потребностей мужчин и женщин в трудовой деятельности. Образование как мотивационный фактор. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Программа социологического исследования и ее основные разделы. Разработка инструментария. Пилотажное исследование. Обработка результатов и составление отчета.

Сравнительный анализ мотивационных ресурсов управления организацией, их возможности и ограничения. Решение кейсов.

Вопросы:

1. Что такое «аудит мотивационного состояния организации»?

2. Какие виды аудита мотивационного состояния организации вы знаете?

3. В чем заключается технология проведения аудита мотивационного состояния организации?

4. Назовите основные требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.

5. Каковы результаты аудита мотивационного состояния организации?

Продолжительность занятия – 4 ч

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

Тема и содержание практического занятия: Построение, внедрение и оценка системы мотивации в организации

Психологические аспекты развития мотивации персонала в организации. Основные этапы создания комплексной системы мотивации и

оплаты труда: разработка целей системы мотивации в соответствии с целями предприятия, определение эффективных мотивирующих факторов, определение демотивирующих факторов, выбор инструментов для формирования системы, разработка целей, оценка должностей, разработка системы льгот, разработка системы материальной немонетарной мотивации, проведение тестового прогона, обсуждение новой системы вознаграждения. Внедрение, осуществление пилотного проекта. Факторы успешного внедрения системы вознаграждения. Расчет экономической и социальной эффективности мотивации. Способы исправления ошибок при проектировании системы управления мотивацией. Этапы и принципы при проведении «пилотного» проектирования системы управления мотивацией

Разработка основных видов стимулирования труда. Решение задач по расчету форм и систем оплаты труда для различных предприятий.

Вопросы:

1. В чем сущность стимулирования труда?
2. На каких принципах базируется стимулирование труда?
3. Какие функции выполняет стимулирование труда?
4. Назовите основные виды стимулов.
5. Какие системы оплаты труда вы знаете?
6. В чем достоинства и недостатки существующих систем оплаты труда?
7. Назовите виды премирования работников.

Продолжительность занятия – 4 ч.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Тема 1. Введение в психологию мотивации персонала. Эволюция и современное состояние теории мотивации трудовой деятельности	Подготовка к практическим занятиям по материалам лекций и учебной литературы. Доклады по темам: 1.Сущность категории «Мотивация трудовой деятельности». 2.Основные понятия мотивации трудовой деятельности (мотив, интерес, побуждение, стремление, желание, влечение, страсть, намерение, цель, стимул и т.п.). 3.Трудовая деятельность как объект мотивации. 4.Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры. 5.Мотивационные теории атрибуции.
2.	Тема 2. Стимулы и мотивы трудовой деятельности. Мотивы трудовой деятельности представителей	Задания: 1.Соотнесите теории А. Маслоу и Фр. Герцберга. 2.Соотнесите теории А. Маслоу и Д. МакКлелланда. 3.Охарактеризуйте теорию трех факторов К. Альдельфера. 4.Опишите теорию партисипативного управления.

	различных социальных групп	5.Охарактеризуйте теорию подкрепления мотивов
3	Тема 3. Материальное и моральное стимулирование персонала.	<p style="text-align: center;">Задания:</p> <p>1.Проанализировать несколько систем мотивации реальных предприятий города на предмет эффективности. 2.Определить, какие принципы заложены в построение данных систем мотивации.</p> <p style="text-align: center;">Доклады по темам:</p> <p>1. SMART. 2. KPI – ключевые показатели эффективности. 3. Система сбалансированных показателей. 4. Системы депремирования.</p>
4	Тема 4. Мотивационный механизм и ресурсы управления организацией	<p style="text-align: center;">Вопросы для самоконтроля.</p> <p>1.Что такое мотивационный механизм организации? 2.Какие технологии формирования мотивационного механизма организации вы знаете? 3.Охарактеризуйте и перечислите факторы внешней среды, влияющие на формирование мотивационного механизма. 4.Что такое факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия? 5.Что понимается под внутренней средой организации? 6.Какие факторы внутренней среды влияют на мотивацию работников? 7.Какие методы управления мотивацией работников вы знаете? 8.В чем специфика каждого из них?</p>
5	Тема 5. Аудит мотивационного состояния организации.	<p>Подготовка к практическим занятиям по материалам лекций и учебной литературы.</p> <p style="text-align: center;">Вопросы для самоконтроля:</p> <p>1. Что такое «аудит мотивационного состояния организации»? 2. Какие виды аудита мотивационного состояния организации вы знаете? 3. В чем заключается технология проведения аудита мотивационного состояния организации? 4. Назовите основные требования к проведению аудита мотивационного состояния организации. 5. Каковы результаты аудита мотивационного состояния организации?</p>
6	Тема 6. Построение, внедрение и оценка системы мотивации в организации	<p style="text-align: center;">Доклады по темам:</p> <p>1.Этапы проведения оценки системы мотивации; 2.Эффективная программа мотивации персонала: основные составляющие 3.Типичные случаи неэффективной работы системы мотивации 4.Причины ошибок в проектировании системы управления мотивацией 5.Способы исправления ошибок при проектировании системы управления мотивацией 6.Этапы и принципы при проведении «пилотного» проектирования системы управления мотивацией</p>

5. Указания по проведению контрольных работ

5.1. Требования к структуре

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части)

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению

Объём контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman 14).

Темы контрольных работ:

1. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда) о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей.

2. Процессуальные теории мотивации (К. Левина, В.Х. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера и др.).

3. Проблема мотивации в трудах отечественных психологов.

4. Мотивация в теориях атрибуции. Ошибки атрибуции.

5. Потребности в теории деятельности.

6. Онтогенез мотивационной сферы.

7. Индивидуальные особенности мотивации.

8. Пути изучения мотивационной сферы.

9. Внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация.

10. Мотивы девиантного поведения

11. Мотивы аддиктивного поведения

12. Мотивы просоциального поведения
13. Карта мотиваторов, ее составление, анализ и использование.
14. Мотивация и группа.
15. Мотивация и корпоративная культура.
16. Самомотивация и самоменеджмент.
17. Противоречия классических теорий мотивации.
18. Планирование карьеры как элемент системы мотивации.
19. Особенности мотивации труда в России
20. Мотивация предпринимательской деятельности
21. Гендерные аспекты мотивации и удовлетворенности трудом
22. Особенности мотивации руководителей
23. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.
24. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
25. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
26. Управление мотивацией на всех уровнях организации.
27. Мотивационный механизм организации – понятие и технология разработки.
28. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Арон, И. С. Психология развития профессионала : учебное пособие / И. С. Арон ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163>
2. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208
3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Психология: учебное пособие / В. Ф. Родин, И. В. Грошев, И. А. Калиниченко и др.; под ред. И. В. Грошева, В. Ф. Родина ; Российская

таможенная академия. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 304 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600871>

2. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 156 с. - (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). - ISBN 978-5-9614-2590-1. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=368808>

3. Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева, Д.Ш. Смирнова ; под науч. ред. проф. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1002556. - ISBN 978-5-16-014739-0. <https://znanium.com/catalog/document?id=357266>

7.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> – Электронно-библиотечная система Znanium

8.Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология мотивации персонала».