

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института философии
Скляр П.П.
20 25 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

По направлению подготовки 37.03.01 Психология

Профиль: «Психология профессиональной деятельности»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» по направлению подготовки 37.03.01 Психология. – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 августа 2014 года № 946.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры психологии и конфликтологии
Сидоренко А. В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии «18» 01 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии _____ Скляр П. П.

Переутверждена: «___» _____ 20___ г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 01 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической комиссии института философии _____ Пидченко С. А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе.

Цель изучения дисциплины – овладение системой знаний, умений, навыков и развитие компетенций, необходимых для решения конкретных профессиональных задач, посвященных мотивации трудовой деятельности личности.

Задачи:

- подготовить студентов к осуществлению профессиональной деятельности, основанной на применении категорий и методов мотивации трудовой деятельности в ходе решения психодиагностических задач в различных областях профессиональной практики;
- изучить основные идеи и направления в различных теоретических подходах, используемых в современных психологических исследованиях мотивации труда;
- помочь формированию профессионального мышления и навыков анализа своих мотиваторов деятельности и карьерно-профессиональных особенностей, а также умению применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции (для оптимизации) собственной деятельности и психического состояния.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к Блоку 1 Дисциплины (модули), части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы по направлению подготовки Психология (профиль подготовки «Психология профессиональной деятельности»).

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Введение в профессию», «Общая психология», и служит основой для освоения дисциплин: «Тренинговые технологии работы с кадрами», «Психологическое сопровождение субъектов профессионального пространства», «Психологические основы управления персоналом», «Социально-трудовые конфликты».

2. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

:

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-6 Психологическая профилактика ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и	ОПК-6.1 Знает основные принципы психологического просвещения, способы формирования психологических компетенций различных групп населения, интересы, запросы и потребности различных категорий людей в психологических знаниях, умениях и	<i>Знать</i> правила построения базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности;

запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	навыках ОПК-6.2 Умеет пропагандировать психологию и стимулировать интерес к психологическим знаниям, практике и услугам, вести психологическую просветительскую деятельность среди населения, повышать психологическую культуру, разрабатывать и представлять материалы для средств массовой информации, социальных сетей ОПК-6.3 Имеет навыки проведения занятий и подготовки сообщений и публикаций в средствах массовой информации и интернет	<i>Уметь</i> реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности; <i>Владеть</i> навыками реализации анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности.
ПК-2 Психологическое консультирование участников образовательного процесса ПК-2 Способен проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений	ПК-2.1. Знает существующие технологии проведения индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений. ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений. ПК-2.3. Владеет современными методиками проведения индивидуальных и групповых психологических консультаций работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений	<i>Знать</i> основные правила работы с персоналом и нормы создания психологического климата в коллективе организации; <i>Уметь</i> проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. <i>Владеть</i> навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего)	51	10
в том числе:		
Лекции	51	17
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	51	17
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного	-	-

процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)		
Самостоятельная работа студента (всего)	40	108
Итоговая аттестация	Зачет, 3 семестр	Зачет, 3 семестр

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятие мотива и мотивации в психологической науке. Соотношение понятий «мотивация», «стимулирование» и «вознаграждение». Категория мотива в психологии. Активность, активизация и субъектность в трудовой деятельности. Проблема классификации мотивов. Различные побудители трудовой деятельности. Проблема «мотивации на вознаграждение» и «вознаграждения стимулированием». Организационные и психологические условия формирования внутренней мотивации работника.

Тема 2. Система мотивации труда и ее составляющие. Понятие системы мотивации труда. Мотивация труда в системе управленческих задач. Субъекты и объекты мотивации труда. Цели, направления работы и задачи мотивации труда. Параметры эффективности мотивации труда. Общие принципы мотивации труда. Справедливость в системе трудовой мотивации, стимулирования и вознаграждения. Факторы мотивации труда, проблема исследования их взаимосвязей и взаимокомпенсаций.

Тема 3. Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду. Понятия «ценность труда» и «корпоративная этика». Особенности трудовой этики на разных этапах социально-экономического развития. Сравнительный анализ систем мотивации и стимулирования труда в разных странах. Проблема комплексной сравнительной оценки систем мотивации и стимулирования в разных странах.

Тема 4. Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда. Ранние исследования трудовых интересов работников. Проблемы и перспективные направления изучения мотивации (по Х. Хекхаузену). Проблема типологии основных теорий и подходов в изучении трудовой мотивации. Проблема классификации мотивов (по Е. П. Ильину).

Тема 5. Зарубежные теории трудовой мотивации. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента. Теория мотивации (ERG) К. Альдерфера. Мотиваторно-гигиеническая (двухфакторная) теория мотивации Ф. Герцберга. Концепции «обогащения» и «гуманизации труда». Теория мотивации в достижениях Д. Мак-Клелланда. Теория «Х» и теория «Y» Д. Мак-Грегора. Теория «Z» У. Оучи. Концепции партисипативного управления. Теория характеристик работы Дж. Р. Хэкмана и Г. Р. Олдхэма. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Теория общих ожиданий В. Врума. Теория справедливости Дж. С. Адамса. Модель Л. Портера — Э. Лоулера. Концепция трудовой

мотивации Дж. Аткинсона. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихай Модель «Рубикон» Х. Хекхаузена и П. М. Гольвитцера. Практико-ориентированные теории трудовой мотивации. Теория постановки целей и «цикл высокопроизводительного труда» Э. Локка и Г. Лэтема. Теория управления по целям П. Друкера.

Тема 6. Трудовая мотивация в работах российских авторов. Ранние исследования отношения к труду. Теория трудовых установок А. К. Гастева. Теория иерархической структуры диспозиций личности В. А. Ядова и других. Понимание мотива в трудах А. Н. Леонтьева и С. Л. Рубинштейна. Современные исследования трудовой мотивации. Элитарные ориентации в трудовой деятельности и планировании карьеры.

Тема 7. Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию. Система экономических и психологических законов (по Б. А. Райзбергу). Закон возвышения потребностей и желаний. Закон ограниченности ресурсных возможностей. Закон убывания предельной полезности. Закон максимизации совокупной полезности. Закон спроса и предложения. Закон денежного обращения. Зависимость структуры личного потребления от дохода. Закон Энгеля. Основной психологический закон Кейнса. Закон показательного потребления Веблена. Закон подкрепления Торндайка. Закон оптимальности. Закон иерархии потребностей и очередности их удовлетворения. Закон Йеркса — Додсона. Эмпирические законы психологии экономического и социального поведения людей (по Б. А. Райзбергу). Законы Паркинсона. Принцип Питера.

Тема 8. Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы. Методы исследования мотивационного потенциала общества. Методы исследования трудовой мотивации в организации. Методы исследования трудовой мотивации в коллективах и рабочих группах. Методы исследования трудовой мотивации конкретной личности. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления человеческими ресурсами (на уровне страны, регионов, крупных городов). Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления персоналом организации. Нетрадиционные методы мотивации труда. Главные проблемы исследования и развития трудовой мотивации.

Тема 9. Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда. Стремление к высоким трудовым показателям в системе мотивации. Проблема удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью. Проблема соотношения производительности и удовлетворенности трудом. Морально-волевая регуляция трудовой деятельности и карьеры. Мотивирующий смысл планирования трудовой деятельности. Номинальные и реальные доходы в условиях нестабильности национальных валют. Профессиональные стрессы и дистрессы в системе трудовой мотивации. Трудоголизм в

системе трудовой мотивации. «Выученная беспомощность» в профессиональной деятельности.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно- заочная форма
1	Понятие мотива и мотивации в психологической науке.	6	2
2	Система мотивации труда и ее составляющие.	6	2
3	Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду.	6	2
4	Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда.	6	2
5	Зарубежные теории трудовой мотивации.	6	2
6	Трудовая мотивация в работах российских авторов.	6	2
7	Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию.	6	2
8	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы.	6	2
9	Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда.	3	1
Итого:		51	17

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно- заочная форма
1	Понятие мотива и мотивации в психологической науке.	6	2
2	Система мотивации труда и ее составляющие.	6	2
3	Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду.	6	2
4	Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда.	6	2
5	Зарубежные теории трудовой мотивации.	6	2
6	Трудовая мотивация в работах российских авторов.	6	2
7	Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию.	6	2
8	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы.	6	2

9	Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда.	3	1
Итого:		51	17

4.5. Лабораторные работы. Не предусмотрены учебным планом.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно- заочная форма
1	Понятие мотива и мотивации в психологической науке.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, написание реферата	5	12
2	Система мотивации труда и ее составляющие.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, подготовка доклада	5	12
3	Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, написание реферата	5	12
4	Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, подготовка доклада	5	12
5	Зарубежные теории трудовой мотивации.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, написание реферата	5	12
6	Трудовая мотивация в работах российских авторов.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений	5	12

		и навыков, подготовка доклада		
7	Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, написание реферата	5	12
8	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, подготовка доклада	3	12
9	Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний, умений и навыков, написание реферата	2	12
Итого:			40	108

4.7. Курсовые работы по дисциплине учебным планом не предполагаются .

5. Образовательные технологии.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Байдаков, А. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2017. - 116 с. - ISBN --. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00101.html

2. Назаренко, А. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С.

Звягинцева и др. - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. - 116 с. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00175.html

б) дополнительная литература:

1. Бодров В.А., Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1 / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева - М.: Институт психологии РАН, 2009. - 615 с. (Труды Института психологии РАН) - ISBN 978-5-9270-0159-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001590.html>

2. Немов, Р. С. Психология. В 3-х кн. Кн. 1. : Общие основы психологии : учеб. для студ. высш. пед. учеб. Заведений / Р. С. Немов. - 5-е изд. - Москва : ВЛАДОС, 2008. - 687 с. - ISBN 978-5-691-01346-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785691013461.html>

3. Пономаренко В.А., Профессия - психолог труда / Пономаренко В.А. - М.: Институт психологии РАН, 2007. - 400 с. - ISBN 978-5-9270-0114-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001149.html>

4. Суворова Г.А., Психология деятельности : Учеб. пособие для студентов психологических и педагогических вузов / Г.А. Суворова. - М. : ПЕР СЭ, 2016. - 176 с. - ISBN 978-5-9292-0182-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200904.html>

г) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации
<http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки –
<http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов –
<http://fcior.edu.ru>

Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» – <https://www.biblio-online.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» –
<https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
	ОПК-6 Психологическая профилактика	ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	ОПК-6.1 Знает основные принципы психологического просвещения, способы формирования психологических компетенций различных групп населения, интересы, запросы и потребности различных категорий людей в психологических знаниях, умениях и навыках ОПК-6.2 Умеет пропагандировать психологию и стимулировать интерес к психологическим знаниям, практике и услугам, вести психологическую просветительскую деятельность среди населения, повышать психологическую культуру, разрабатывать и представлять материалы для средств массовой информации, социальных сетей ОПК-6.3 Имеет навыки проведения занятий и подготовки сообщений и публикаций в средствах массовой информации и интернет	Тема 1. Понятие мотива и мотивации в психологической науке. Тема 2. Система мотивации труда и ее составляющие. Тема 3. Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду. Тема 4. Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда. Тема 5. Зарубежные теории трудовой мотивации.	3 семестр
	ПК-2 Психологическое консультирование участников образовательного процесса	ПК-2 С способен проводить индивидуальные и групповое психологическое консультирование работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и	ПК-2.1. Знает существующие технологии проведения индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений. ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и	Тема 6. Трудовая мотивация в работах российских авторов. Тема 7. Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию. Тема 8. Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы. Тема 9. Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда.	3 семестр

		ответственно о выбора дальнейшей профессионал ьной карьеры, самовоспитан ия, межличностн ых взаимоотнош ений	ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений. ПК-2.3. Владеет современными методиками проведения индивидуальных и групповых психологических консультаций работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений		
--	--	--	---	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код и наименован ие компетенци и	Индикаторы достижений компетенции реализуемой дисциплине) (по	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Наименован ие оценочного средства
	ОПК-6 Психологич еская профилакти ка ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворя ть потребности и запросы целевой аудитории для стимулиров ания интереса к психологиче ским знаниям, практике и услугам	ОПК-6.1 Знает основные принципы психологического просвещения, способы формирования психологических компетенций различных групп населения, интересы, запросы и потребности различных категорий людей в психологических знаниях, умениях и навыках ОПК-6.2 Умеет пропагандировать психологию и стимулировать интерес к психологическим знаниям, практике и услугам, вести психологическую просветительскую деятельность среди	<i>Знать</i> правила построения базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности; <i>Уметь</i> реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности; <i>Владеть</i> навыками реализации анализа	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5,	вопросы для обсужден ия (в виде докладов и сообщени й); контрольн ые работы (по вариантам); темы рефератов.

		населения, повышать психологическую культуру, разрабатывать и представлять материалы для средств массовой информации, социальных сетей ОПК-6.3 Имеет навыки проведения занятий и подготовки сообщений и публикаций в средствах массовой информации и интернет	проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности.		
	ПК-2 Психологическое консультирование участников образовательного процесса ПК-2 Спортивные проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений	ПК-2.1. Знает существующие технологии проведения индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений. ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений. ПК-2.3. Владеет современными методиками проведения индивидуальных и групповых психологических консультаций работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания,	<i>Знать</i> основные правила работы с персоналом и нормы создания психологического климата в коллективе организации; <i>Уметь</i> проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. <i>Владеть</i> навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	Тема 6, Тема 7 Тема 8, Тема 9	вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений); контрольные работы (по вариантам); темы рефератов.

		МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ			
--	--	----------------------------------	--	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
 2. Трудовая деятельность как объект мотивации.
 3. Виды потребностей, их свойства и особенности.
 4. Анализ методик мотивации труда.
 5. Мотивация карьеры персонала.
 6. Диагностика потребностно-мотивационной сферы как средство предотвращения развития демотивации.
 6. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры.
 7. Мотивационные теории атрибуции.
 8. Влияние целеполагания на трудовую мотивацию работника.
 9. Изучение ценностей и их влияния на мотивацию персонала.
 10. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.
 11. Организационная культура и мотивация персонала.
 12. Мотивация персонала различных организационных культур.
 13. Мотивация лояльности персонала.
 14. Структуры организации, ответственные за эффективную мотивацию персонала.
 15. Философский аспект мотивации труда.
 16. Социологические исследования мотивации.
 17. Государственное регулирование оплаты труда.
 18. Мотивация труда работников в условиях административно-командной экономической системы.
 19. Изменения мотивации труда в рыночных условиях.
 20. Региональные аспекты мотивации труда.
 21. Методологическая парадигма «структуры / процесса».
- Содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации.
22. Управленческая парадигма «активности / пассивности работника».
- Мотивация и стимулирование.
23. Логика развития мотивационных концепций.
 24. Требования менеджеров и работников к построению системы оплаты труда. Зависимость формы оплаты труда от особенностей работы (рабочего места) и работника.
 25. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.

26. Формы премирования работников за проявление инициативы, за вклад в работу подразделения и в результаты работы организации.

27. Оплата и стимулирование труда на работах проектного типа.

28. Общая система денежных компенсаций. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций. Совокупный доход работника от организации.

29. Социологические шкалы зарплаты: назначение, методика построения, особенности использования, примеры.

30. Биологические модели мотивации. Теория биологической потребности. Гидромеханическая модель активации. Теория оптимальной мотивации. Когнитивные теории мотивации. Теория атрибуции.

31. Содержательные теории мотивации. Теория трех факторов Альдерфера.

32. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона.

33. Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов. Теория постановки целей Э. Локка. Теория партисипативного управления.

34. Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения.

35. Программы и методы стимулирования. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система с гарантированной повременной ставки. Система коллективных премий. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

36. Регулирование заработной платы: зарубежный и российский опыт.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Контрольные работы (по вариантам)

Вариант 1

1. Мотивы и цели деятельности.

2. Общие категории теории мотивации.
3. Концепция «состояний потока» М. Чиксентмихайи.

Вариант 2

1. Теория справедливости.
2. Модель Портера-Лоулера.
3. Основные концепции стимулирования труда.

Вариант 3

1. Теория ожиданий.
2. Виды стимулирования. Их применимость к различным типам трудовой мотивации.
3. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.

Вариант 4

1. Исторически сложившиеся способы применения мотивации.
2. Логика развития мотивационных концепций.
3. Теория и практика стимулирования (Дж. Уотсон, Э. Торндайк).

Вариант 5

1. Психологическая специфика управленческой деятельности.
2. Формирование двигательного навыка (Н. А. Бернштейн).
3. Общая характеристика памяти и воображения. Их значение в профессиональной деятельности.

Вариант 6

1. Эксперименты Мэйо и их практическое применение.
2. Классификация теорий потребностей.
3. Теория потребностей А. Маслоу, применение, критика.

Вариант 7

1. Теория ожиданий.
2. Виды стимулирования. Их применимость к различным типам трудовой мотивации.
3. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.

Вариант 8

1. Представление об эмоциях Р. Декарта и Б. Спинозы.
2. Трехкомпонентная структура эмоций В. Вундта.
3. Теория и функции эмоций (С.Л. Рубинштейн).

Вариант 9

1. Мотивация достижений.
2. Разнообразие мотивационных образований.
3. Функции и виды мотивационных образований.

Вариант 10

1. Мотивация власти.
2. Мотивация аффилиации.
3. Мотивы и сознание. Значение и личностный смысл.

Вариант 11

1. Мотивационные конфликты.
2. Когнитивный диссонанс.
3. Когнитивный бихевиоризм Э. Толмена.

Вариант 12

1. Трехфакторная модель Д. Мак-Клелланда.
2. Основные процессуальные теории трудовой мотивации.
3. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И.Герчикова.

Вариант 13

1. Оперантный бихевиоризм Б. Скиннера.
2. Основные содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации.
3. Классическая теория Ф.Тейлора.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Темы рефератов

1. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
2. Теория Маслоу, подход Маслоу и практика управления персоналом.
3. Теория Альдерфера и ее практическое значение.
4. Сущность психологического контакта и его влияние на мотивацию трудовой деятельности.
5. Научное управление Ф. Тейлора и его значение для мотивации трудовой деятельности.
6. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).
7. Двухфакторная теория Герцберга и ее практическое значение.
8. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема и ее практическое значение.
9. «Витаминная» модель Уорра и ее практическое значение.
10. Сущность и значение подхода Аткинсона и Маклелланда (потребность в достижении и во власти) в процессе мотивации трудовой деятельности.
11. Теория справедливости Дж. Адамса и ее практическое значение.
12. Теория ожиданий Виктора Врума и ее практическое значение.
13. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и ее практическое значение.

14. Удовлетворенность работой и ее влияние на эффективность деятельности предприятия.
15. Поведенческая теория подкреплений Скиннера и ее практическое значение.
16. Основные методы модификации поведения в системе мотивации персонала (подкрепление, избегание, угашение, наказание).
17. Приверженность, как свойство личности, ее структура и отличительные черты.
18. Основные элементы системы поддержания дисциплины.
19. Разработка базового оклада и надбавок в системе материального стимулирования персонала.
20. Сущность переменной части заработной платы и ее влияние на мотивацию персонала.
21. Гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг как важнейший элемент системы мотивации трудовой деятельности персонала.
22. Факторы, определяющие эффективную систему стимулирования труда и принципы ее разработки.
23. Условия и проблемы возникающие в процессе создания эффективной системы стимулирования труда.
24. Формирование стратегии и политики оплаты труда персонала организации.
25. Моральное стимулирование труда персонала: сущность, средства.
26. Обогащение труда как элемент мотивирующей организации труда.
27. Постановка целей как инструмент мотивации труда персонала.
28. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.
29. Культура организации и ее составляющие.
30. Лидерство. Особенности, характеризующие сильных лидеров. Системы представлений Макгрегора.
31. Лидерство: особенности и проблемы эмоциональной компетентности лидера.
32. Особенности и средства взаимодействия руководителя с подчиненными.
33. Рабочая группа: сущность и особенности ее формирования.
33. Мотивация членов управленческой команды.
34. Самомотивация: сущность, методы и ее конструктивные установки.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом

	осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Промежуточная аттестация (зачет)

Вопросы к зачету

1. Соотношение понятий «мотивация», «стимулирование» и «вознаграждение».
2. Категория мотива в психологии.
3. Активность, активизация и субъектность в трудовой деятельности.
4. Проблема классификации мотивов.
5. Различные побудители трудовой деятельности.
6. Проблема «мотивации на вознаграждение» и «вознаграждения стимулированием».
7. Организационные и психологические условия формирования внутренней мотивации работника.
8. Понятие системы мотивации труда.
9. Мотивация труда в системе управленческих задач.
10. Субъекты и объекты мотивации труда.
11. Цели, направления работы и задачи мотивации труда.
12. Параметры эффективности мотивации труда.
13. Общие принципы мотивации труда.
14. Справедливость в системе трудовой мотивации, стимулирования и вознаграждения.
15. Факторы мотивации труда, проблема исследования их взаимосвязей и взаимокомпенсаций.
16. Понятия «ценность труда» и «корпоративная этика».
17. Особенности трудовой этики на разных этапах социально-экономического развития.
18. Сравнительный анализ систем мотивации и стимулирования труда в разных странах.
19. Проблема комплексной сравнительной оценки систем мотивации и стимулирования в разных странах.
20. Ранние исследования трудовых интересов работников.
21. Проблемы и перспективные направления изучения мотивации (по Х. Хекхаузену).

22. Проблема типологии основных теорий и подходов в изучении трудовой мотивации.
23. Проблема классификации мотивов (по Е. П. Ильину).
24. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента.
25. Теория мотивации (ERG) К. Альдерфера.
26. Мотиваторно-гигиеническая (двухфакторная) теория мотивации Ф. Герцберга.
27. Концепции «обогащения» и «гуманизации труда».
28. Теория мотивации в достижениях Д. Мак-Клелланда.
29. Теория «Х» и теория «Y» Д. Мак-Грегора.
30. Теория «Z» У. Оучи.
31. Концепции партисипативного управления.
32. Теория характеристик работы Дж. Р. Хэкмана и Г. Р. Олдхэма.
33. Теория усиления мотивации Б. Скиннера.
34. Теория общих ожиданий В. Врума.
35. Теория справедливости Дж. С. Адамса . Модель Л. Портера — Э. Лоулера.
36. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона.
37. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихай
38. Модель «Рубикон» Х. Хекхаузена и П. М. Гольвитцера.
39. Практико-ориентированные теории трудовой мотивации.
40. Теория постановки целей и «цикл высокопроизводительного труда» Э. Локка и Г. Лэтема.
41. Теория управления по целям П. Друкера.
42. Ранние исследования отношения к труду.
43. Теория трудовых установок А. К. Гастева.
44. Теория иерархической структуры диспозиций личности В. А. Ядова и других.
45. Понимание мотива в трудах А. Н. Леонтьева и С. Л. Рубинштейна.
46. Современные исследования трудовой мотивации.
47. Элитарные ориентации в трудовой деятельности и планировании карьеры.
48. Система экономических и психологических законов (по Б. А. Райзбергу).
49. Закон возвышения потребностей и желаний.
50. Закон ограниченности ресурсных возможностей.
51. Закон убывания предельной полезности. Закон максимизации совокупной полезности.
52. Закон спроса и предложения.
53. Закон денежного обращения.
54. Зависимость структуры личного потребления от дохода.
55. Закон Энгеля.
56. Основной психологический закон Кейнса.
57. Закон показательного потребления Веблена.

58. Закон подкрепления Торндайка.
59. Закон оптимальности.
60. Закон иерархии потребностей и очередности их удовлетворения.
61. Закон Йеркса — Додсона.
62. Эмпирические законы психологии экономического и социального поведения людей (по Б. А. Райзбергу).
63. Законы Паркинсона.
64. Принцип Питера.
65. Методы исследования мотивационного потенциала общества.
66. Методы исследования трудовой мотивации в организации.
67. Методы исследования трудовой мотивации в коллективах и рабочих группах.
68. Методы исследования трудовой мотивации конкретной личности.
69. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления человеческими ресурсами (на уровне страны, регионов, крупных городов).
70. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления персоналом организации.
71. Нетрадиционные методы мотивации труда.
72. Главные проблемы исследования и развития трудовой мотивации.
73. Стремление к высоким трудовым показателям в системе мотивации.
74. Проблема удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью.
75. Проблема соотношения производительности и удовлетворенности трудом.
76. Морально-волевая регуляция трудовой деятельности и карьеры.
77. Мотивирующий смысл планирования трудовой деятельности.
78. Номинальные и реальные доходы в условиях нестабильности национальных валют.
79. Профессиональные стрессы и дистрессы в системе трудовой мотивации.
80. Трудоголизм в системе трудовой мотивации.
81. «Выученная беспомощность» в профессиональной деятельности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству зачет

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или	зачтено

письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)