

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 15.10.2024 12:17:14
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ФГБОУ
ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП

В. Смирнов
«15» октября 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Психология профессиональной мотивации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа магистратуры

Психология труда, управления, организационная психология

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: Л.А. Становова

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: является формирование у студентов целостных представлений о трудовой мотивации персонала как единой динамической системе, строящейся на различных теоретических основаниях, а также овладение магистрантами системой знаний, умений, навыков и развитие компетенций, необходимых для решения конкретных профессиональных задач, посвященных мотивации трудовой деятельности личности.

Задачами освоения дисциплины являются:

1. Познакомить студентов с базовыми понятиями и теориями трудовой мотивации персонала, дать представление об основных проблемах формирования системы мотивации персонала в организации.

2. Проанализировать специфику процессуальных и содержательных теорий мотивации персонала, выявить прикладные возможности и ограничения каждой описанной концепции.

3. Охарактеризовать основные этапы разработки системы мотивации персонала: выделить принципы стимулирования труда, вознаграждения за труд, провести параллели с ведущими концепциями трудовой мотивации, рассмотреть взаимосвязь трудовой мотивации и удовлетворенности трудом сотрудника.

4. Выделить и дать характеристику актуальным проблемам формирования систем мотивации персонала.

5. Овладеть навыками подбора и применения основных психодиагностических методов исследования профессиональной мотивации личности в соответствии с программой конкретного психологического исследования.

6. 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 ООП

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений. Для овладения программой курса студентам необходимы знания таких дисциплин как «Психология менеджмента и организационная психология», «Психологическое сопровождение развития организации», «Психология организационной культуры».

Освоение данной дисциплины необходимо для эффективного прохождения Производственной практики в профильных организациях.

Обучающийся, освоивший дисциплину:

Должен знать:

основные концепции профессиональной мотивации, понимать, в каких областях практики и каким образом могут быть применены знания научной психологии;

пределы применения знаний, умений и навыков на практике.

Должен уметь:

разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом;

проводить психологический анализ конкретных видов профессиональных задач и ситуаций;

составлять практические рекомендации по оптимизации мотивации субъекта профессиональной деятельности;

выбирать пути и средства решения проблемной ситуации.

Должен владеть:

методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии профессиональной мотивации.

Должен демонстрировать способность и готовность:

Применять полученные знания на практике

3. Объем дисциплины: 2 зачетных единиц, 72 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 11 часов, практические занятия 22 часов, в т.ч. практическая подготовка 8 часов;

самостоятельная работа: 28 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения
ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики	ПК-2.1. Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, с целью выявления требований к профессиональной деятельности, диагностики уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики ПК-2.2. Разрабатывает инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации
ПК- 4 Способен оказывать психологическую помощь работникам органов и организаций социальной сферы, а также клиентам	ПК-4.2 Осуществляет на практике реализацию психолого-ориентированной деятельности по формированию соответствующих психологических компетенций у субъектов труда органов и организаций социальной сферы

	ПК-4.3. Осуществляет реализацию разработанной программы по повышению психологической грамотности у отдельных лиц – клиентов органов и организаций социальной сферы
ПК-5 Способен осуществлять психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда	ПК-5.2. Осуществляет консультирование сотрудников и руководителей по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций
ПК-6 Способен к организации системы психологического сопровождения организации на основе мониторинга уровня ее развития	ПК-6.1. Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста» ПК-6.2. Разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников ПК-6.3. Реализует программы сопровождения, адаптации, обучения и развития персонала

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения 3 семестр, зачет.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия/ Лабораторные работы <i>(оставить нужное)</i>			
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
1. Основные проблемы и понятия психологии мотиваций	11	1		2		1	7
2. Понятие трудовой (профессиональной) мотивации	11	1		2		1	7
3. Содержательные теории трудовой мотивации	18	2		4	2	2	10
4. Процессуальные теории мотивации	18	2		4	2	2	10
5. Проблема удовлетворенности и трудом в контексте мотивации персонала	14	1		2		1	10
6. Особенности стимулирования и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала	18	2		4	2	2	10

7. Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала	18	2	2	4		2	10
ИТОГО	72	11		22	8	11	28

III. Образовательные технологии

<i>Учебная программа – наименование разделов и тем</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Образовательные технологии</i>
1. Основные проблемы и понятия психологии мотиваций	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study
2. Понятие трудовой (профессиональной) мотивации	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study
3. Содержательные теории трудовой мотивации	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study
4. Процессуальные теории мотивации	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study
5. Проблема удовлетворенности трудом в контексте мотивации персонала	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study
6. Особенности стимулирования и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study
7. Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала	Лекция	Лекция-визуализация, активное слушание
	Практическое занятие	Дискуссионные технологии, мозговой штурм, метод case-study

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Контрольные вопросы и задания для практических занятий

1. Расскажите о пирамиде потребностей А. Маслоу. Какие слабые стороны этой концепции вы можете отметить?

2. Какие из следующих убеждений, на ваш взгляд, характерны для руководителя «по теории Х», а какие — для руководителя «по теории Y» Д. МакГрегора?

- а) работники ненавидят работать;
- б) сотрудники хотят внести максимальный вклад в работу организации;
- в) они могут принимать решения самостоятельно;
- г) они имеют минимум амбиций;
- д) люди работают только за деньги;
- е) они ленивы и им нельзя доверять;
- ж) сотрудники нуждаются в тотальном контроле;
- з) вознаграждать персонал надо не только деньгами;
- и) необходимо часть ответственности делегировать сотрудникам.

3. Каковы основные положения двухфакторной теории Ф. Герцберга? За что другие исследователи критикуют эту теорию?

4. Чем теория ERG отличается от концепции А. Маслоу?

5. Какие типы потребностей выделяются в теории Д. МакКлелланда? Как вы думаете, какие потребности должны превалировать в личности руководителя компании?

6. Назовите требования, которым должны удовлетворять цели производственной деятельности согласно теории постановки целей.

7. Расскажите о теории ожидания. Какие практические рекомендации из нее следуют?"

8. Менеджеру необходимо быть самому мотивированным. Для этого необходимо воспитать уверенность в себе. Этому помогает осознание того, что у вас хорошо получается и чего вы реально достигли. Воспитанию уверенности в себе поможет простая таблица, предложенная М. А. Эггертом. Заполните ее:

Моим наилучшим достижением является ...

У меня хорошо получается ...

Я помог другим тем, что ...

Наилучшее решение, которое я когда-либо принял :

Если я хочу, то могу ...

Люди думают, что у меня хорошо получается ...

То, что я недавно научился делать :

То, чем я горжусь :

Момент, вызывающий у меня наибольшую гордость :

Самое трудное дело, которое я сделал :

9. Подберите примеры ситуаций, в которых возникает необходимость мотивирования работников.

10. Поделитесь на 2 микрогруппы: сторонников теорий X и Y. Каждая микрогруппа выписывает как можно больше доказательств своей точки зрения. Затем проводится дискуссия по следующей схеме: одна группа предлагает свой довод, другая выбирает из своего списка контрдовод и т.д. Побеждает та группа, которая имеет большее количество доказательств, не опровергнутых оппонентами

11. Приведите примеры успешной и неуспешной мотивации персонала. Попытайтесь проанализировать успехи или неудачи.

12. Вспомните одну из хорошо знакомых Вам реальных компаний. Какие методы мотивации применяются менеджерами и руководителями этой компании? В чем их сила, являются ли они эффективными для согласования интересов компании и персонала?

Темы выступлений

Цель выступлений: закрепить и углубить знания, полученные при изучении курса, и приобрести навыки решения практических задач, возникающих при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала

1. Особенности мотивации сотрудников на различных стадиях развития организации.
2. Влияние профессиональной мотивации на развитие синдрома выгорания.
3. Динамика мотивации новых сотрудников в процессе адаптации.
4. Тип организационной культуры и специфика мотивации персонала.
5. Особенности профессиональной мотивации у сотрудников с различным уровнем инновационной диспозиции.
6. Взаимосвязь индивидуальных особенностей профессиональной мотивации и стратегий копинга персонала.
7. Удовлетворенность трудом и отношение к корпоративным программам обучения.
8. Динамика системы оплаты труда и изменение мотивации персонала организации.
9. Профессиональная мотивация сотрудников на различных этапах формирования команды

Выступления должны сопровождаться презентацией. Для подготовки презентации рекомендуется использовать: Microsoft PowerPoint. Четко сформулировать цель презентации. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их. Работа студента над докладом\презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации и оценки сформированности компетенций:

1. Решение кейсов

Кейс 1

Конфликт менеджеров

Московская фирма «Motor & Co» специализируется на продаже автомобилей. У фирмы есть свой салон и несколько постоянных дистрибьюторов, которые делают неплохие заказы. Владелец фирмы Честенко принял решение о найме нового менеджера по работе с клиентами, Купцова. Купцов ранее работал в отделе по продажам завода МАЗ, где сделал карьеру. Он известен как хороший менеджер, который быстро приобретает доверие и пользуется уважением клиентов. При заключении договора Купцову была назначена стандартная заработная плата менеджеров «Motor & Co», которая, однако, в полтора раза превышала его предыдущее жалование. Честенко хотел, чтобы такое повышение постоянного дохода стало мотивирующим фактором для Купцова в его работе на благо фирмы.

Действительно, Купцов быстро набрал «портфель» клиентов, используя свои блистательные способности ведения переговоров и общения с людьми. Он заключил несколько очень прибыльных контрактов, весьма важных для компании в целом.

До появления Купцова в фирме работали два менеджера по работе с клиентами. Они негативно отнеслись к успехам нового коллеги, отчасти потому, что у самих дела шли далеко не так хорошо.

В то же время Купцов развернул свою деятельность. К нему перешли некоторые клиенты, пользовавшиеся услугами других менеджеров «Motor & Co». Обстановка в компании накалилась, рабочая атмосфера стала неблагоприятной. Вследствие этого показатели продаж фирмы, казалось бы, процветавшей на рынке продажи автомашин, начали падать. Через три месяца хозяин фирмы Честенко заметил, что компания вернулась на свой прежний уровень, т.е. на уровень, установившийся на момент принятия Купцова на работу.

Купцов видит ситуацию по-другому. Считая себя «главным» менеджером компании, он обращается к Честенко с просьбой повысить ему заработную плату для того чтобы «отличить» его от других сотрудников, аргументируя свою просьбу тем, что, по его мнению, он один «тянет» фирму, тогда как остальные

менеджеры пассивны. В свою очередь, «старые» менеджеры, работающие с Честенко со дня основания компании, выражают свое недовольство по поводу «увлечения» шефа новым сотрудником.

Для обсуждения вопроса о заработной плате и улаживания конфликта Честенко организует собрание сотрудников фирмы, на котором присутствуют Купцов и другие два менеджера. В результате Честенко принимает решение увеличить в полтора раза жалование всем трем менеджерам, надеясь таким образом одновременно удовлетворить желание своего лучшего сотрудника Купцова, не обижая при этом других и тем самым думая «разрядить» атмосферу в рабочем коллективе.

Какое-то время все шло хорошо. Отношения между сотрудниками наладились, дела фирмы пошли вверх. Однако через три месяца ситуация опять начала ухудшаться. Прежние проблемы обострились, появились новые, в результате чего коллектив оказался почти полностью неработоспособным.

Вопросы:

1. Прав ли Честенко в своем решении повысить заработную плату всем сотрудникам? Является ли этот прием мотивации оптимальным в данном случае?
2. Оправданы ли амбиции Купцова, требующего повышенной заработной платы и считающего, что его работа должна как-то особенно поощряться?
3. Что бы вы сделали на месте хозяина «Motor & Co» для того, чтобы улучшить атмосферу в коллективе?
4. Какие отношения привычны для сотрудников фирмы? Почему Купцов не стал «своим» в коллективе?

Кейс 2

Случайно подобранным лицам предъявлялись белые листы бумаги или экран, на котором слева имелась одна прямая линия, а справа - три. Одна из правых линий точно соответствовала по длине левой, и испытуемый должен был ее определить. Разница в длине была столь значительна, что когда испытуемые отвечали поодиночке, никто из них ни разу не ошибся. Затем участники вызывались группами по 7-9 человек. При этом вся группа, кроме

последнего отвечавшего, по предварительной договоренности с экспериментатором единодушно давала заранее согласованный неправильный ответ.

Оказалось, что у 37% лиц, не знавших о сговоре, ответы были такими же, то есть неправильными, - они не поверили своим глазам и согласились с мнением большинства. Это влияние группового мнения - непроизвольное стремление индивидуума согласовывать свою точку зрения с группой - называется комфортностью. Она присуща всем людям и довольно постоянна для каждого индивидуума.

Вопросы:

Как можно использовать этот механизм для мотивации персонала при согласовании ценностей группы, организации и работника?

2. *Решение тестов:*

Примерный тест для промежуточной аттестации:

1. Двухфакторную модель мотивации разработал
 - a. Ф. Герцберг
 - b. В. Врум
 - c. К. Альдерфер
 - d. Д. Мак-Клелланд
2. Состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности
 - a. потребность
 - b. мотив
 - c. эмоция
 - d. стимул
3. Метод стимулирования, состоящий в информировании об успехах работника его коллег, объявление нематериальных поощрений
 - a. материальный

- b. экономический
- c. моральный
- d. специальный

4. Автор мотивационной теории справедливости

- a. К. Альдерфер
- b. Дж. Адамс
- c. Д. Мак-Клелланд
- d. В. Врум

5. Автор мотивационной теории ERG

- a. К. Альдерфер
- b. Ф. Герцберг
- c. А. Маслоу
- d. Д.Мак-Клелланд

6. Автор теории иерархии потребностей

- a. К. Альдерфер
- b. Ф. Герцберг
- c. Д.Мак-Клелланд
- d. А. Маслоу

7. В какой теории мотивации рассматривается субъективная валентность ожидаемого поощрения или вознаграждения?

- 1) мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера;
- 2) концепция мотивации Д. МакКлелланда;
- 3) теория «ожидания» В. Врума;
- 4) теория справедливости

8. В какой теории мотивации рассматриваются три основные группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности?

- 1) концепция «иерархии мотивов» А. Маслоу;
- 2) теория «ожидания» В. Врума
- 3) концепция мотивации Д. МакКлелланда
- 4) мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера

9. Верны ли определения?

А) «Гигиенические» факторы - это мотивационные факторы, определяющие степень удовлетворения личности собственной деятельностью

В) «Гигиенические» факторы - это факторы, предотвращающие неудовлетворенность работой
Подберите правильный ответ

10. Найти соответствие теорий мотивации:

А. Теории содержательные

Б. Процессуальные

1. Теория МакКлелланда

2. Теория Герцберга

3. Теория ожидания

4. теория Маслоу

5. Справедливости

11. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности;

б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;

в) во время адаптации в коллективе;

г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;

д) после признания важности труда.

12. Для увеличения эффективности труда необходимо:

а) четко формулировать цель работы;

б) давать общее представление о необходимых результатах;

в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;

г) своевременно стимулировать работников;

д) все вместе

13. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

а) за достижение плановых показателей;

- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

14. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- а) - действовать лучше работников-конкурентов;
- б) - желание не отличаться от других работников;
- в) - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- г) - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- д) - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450765>

3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233>

б) Дополнительная литература

1. Дрожжин, Л.П. Мотивация и стимулирование деятельности человека в менеджменте [Электронный ресурс] : монография / Л.П. Дрожжин. – Москва : Лаборатория книги, 2012. –154 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book &id=141240>

2. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

3. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

4. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469211>

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

6. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469533>

7. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469012> (дата обращения: 03.07.2021).

8. Трусъ А. А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. А. Трусъ. — Минск: Вышэйшая школа, 2015. — 350 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48016.html>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)

2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

- “Info Management” [Электронный ресурс] : информационный сайт. – Режим доступа : <http://infomanagement.ru>
- Административно-управленческий портал [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.aup.ru>
- Библиотека менеджмента [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.managment.aaanet.ru>
- Ведущий портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://hrm.ru>
- Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://marketingclub.ru>
- Центр дистанционного образования. Менеджмент [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.elitarium.ru/management>
- Экономика, Социология, Менеджмент [Электронный ресурс] : Федеральный образовательный портал. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru/>
- Энциклопедия менеджмента [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.pragmatist.ru>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Программа обучения

Тема 1. Основные проблемы и понятия психологии мотиваций

Потребность как универсальное свойство живых систем и как основа процессов мотивации. Виды базовых потребностей. Мотив. Проблема классификации мотивов и различные подходы к ее решению. Понятие и сущность мотивации

Тема 2. Понятие трудовой (профессиональной) мотивации

Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом

Тема 3. Содержательные теории трудовой мотивации

Выделение базовых типов потребностей, лежащих в основе мотивационного процесса. Основные концепции: «ERGмодель» (К. Адельфер), мотивы достижения успеха и избегания неудачи (Д. МакКлеллеланд), теория X и теория Y (Д. Макгрегор) и проч.

Практические приложения и ограничения основных содержательных теорий мотивации

Тема 4. Процессуальные теории мотивации

Понимание мотивации как сложного динамического процесса. Теория ожиданий В. Врума как базовая концепция в русле процессуальных теорий мотивации. «Рубикон-модель» Х. Хекхаузена. Модель риска Дж. Аткинсона. Теория постановки целей Э. Локка и Дж. Лэтама. Теория управления по целям П. Друкера. Теория контроля действия Дж. Кула.

Практические приложения и ограничения основных процессуальных теорий мотивации

Тема 5. Проблема удовлетворенности трудом в контексте мотивации персонала

Понятие удовлетворенности работой. Динамика внимания к проблеме удовлетворенности работой. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Модель удовлетворенности работой И. Лоулера. Формы удовлетворенности работой по А. Бруггеманн. Прогрессивная, стабилизированная, пессимистическая, фиксированная, конструктивная удовлетворенность и псевдоудовлетворенность. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: продуктивность труда, текучесть кадров, удовлетворенность жизнью (Д. Геберт и Л. фон Розенштиль).

Тема 6. Особенности стимулирования и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала

Система оплаты труда. Основные факторы формирования системы оплаты труда. Виды материального стимулирования: базовая зарплата и премирование. Системы премирования: по индивидуальным результатам деятельности, по результатам подразделения, по прибыли организации в целом. Типичные формы нематериального стимулирования деятельности. Принципы формирования социального пакета. Современные направления нематериального стимулирования: изменение рабочего графика, информирование персонала. Меры дисциплинарного воздействия на персонал

Тема 7. Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала

Проблема методов формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала. Проблема нестабильности и

изменчивости кадровых процессов и возможности ее решения в контексте разработки систем трудовой мотивации. Проблема организационной культуры как среды для внедрения различных систем мотивации персонала. Проблема стиля руководства и варианты ее учета в формировании системы мотивации персонала. Возможности выявления ведущих мотивационных конструктов персонала: диагностический потенциал различных методик оценки трудовой мотивации.

Самостоятельная работа ведется по следующим направлениям:

1. Выполнение заданий при подготовке к практическим занятиям
2. Работа со справочными материалами
3. Изучение и конспектирование литературы

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Проблемные области психологии мотивации.
2. Основной акцент в различных подходах к изучению мотивации персонала.
3. Содержательные теории мотивации персонала.
4. Процессуальные теории мотивации персонала.
5. Проблема удовлетворенности работой.
6. График работы как фактор мотивации сотрудников.
7. Виды материального стимулирования персонала.
8. Современные формы и принципы нематериального стимулирования сотрудников.
9. Прикладные направления психологии мотивации персонала

Практические задания:

- Результаты методики В.Э.Мильмана, проведенной на работающем человеке, и их интерпретация в письменном виде.
- Результаты методики М.Рокича, проведенной на работающем человеке, и их интерпретация в письменном виде.

— Результаты методики Ш.Ричи и П.Мартина, проведенной на работающем человеке, и их интерпретация в письменном виде.

+ дополнительно (на выбор)

Методика Т. Элерса «Сила мотивации к достижению успеха в деятельности» и «Степень избегания неудач»

Тест «Формирование положительной групповой мотивации».

Тест «Оценка мотивов достижения».

Тест «Удовлетворенность работой».

— Письменное решение кейса «Создание системы мотивации в организации» (1 отчет на мини-группу).

Вопросы к зачету

1. Основные проблемы в области изучения мотивации в психологии.
2. Основные понятия психологии мотивации и их соотношение: потребность, мотив, удовлетворенность, вознаграждение, эмоциональная регуляция.
3. Базовые мотивационные конструкты в объяснении трудового процесса.
4. Типы мотивационных теорий: краткая сравнительная характеристика.
5. Пирамида потребностей А.Маслоу как пример содержательных теорий мотивации персонала: особенности реализации в организации.
6. Сравнительная характеристика основных содержательных теорий профессиональной мотивации: теории К.Альдерфера, Д.МакКлелланда, Д.МакГрегора, Ф.Герцберга.
7. Особенности диагностики мотивационной направленности персонала в организации: методика В.Э.Мильмана, тест Ш.Ричи и П.Мартина.
8. Обобщающие характеристики основных процессуальных теорий мотивации.
9. Теория ожиданий В.Врума: основные понятия, модель мотивации.

10. Модель выбора риска Дж.Аткинсона: основные следствия и ограничения.

11. Модель «Рубикон» - фазовая модель действий: соотношение мотивации и воли.

12. Теория постановки целей Э.Локка и Дж.Лэтама: особенности практического применения.

13. Ю.Куль: развитие идей модели «Рубикон», модель контроля за действием.

14. Теория Л.Портера и Э.Лоулера: модель, связь с теорией справедливости Дж.С. Адамса.

15. Теория управления по целям П.Друкера: практические приложения в менеджменте.

16. Понятие удовлетворенности трудом: ее уровни, причины и последствия.

17. Соотношение понятий стимулирования труда и вознаграждения за труд.

18. Особенности построения системы вознаграждения за труд.

19. Основные типы и факторы стимулирования труда.

VII. Материально-техническое обеспечение

Лекционная аудитория, оснащенная мультимедийной техникой, при необходимости тренинговый класс, учебно-практическая лаборатория Клинической психологии и психодиагностики.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Обновление титульного листа Актуализированы цели и задачи дисциплины в	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология»

		соответствии с компетенциями. Обновлено содержание дисциплины в соответствии с профессиональным стандартом. Согласовано количество часов и форм учебных занятий в соответствии с учебным планом и новым профессиональным стандартом.	от 21.05.2024 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины и соответствующие виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
3.	III. Образовательные технологии	Проведена ревизия используемых технологий с учетом содержания новой литературы и профессионального стандарта.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Проведена ревизия оценочных материалов для проведения текущей и промежуточной аттестации.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Проведена ревизия методических материалов по дисциплине	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология»

			от 21.05.2024 г.
--	--	--	------------------