

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
филиал МГУ в г. Севастополе
факультет психологии
кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Филиала МГУ в г. Севастополе

О.А. Шпырко

20 24 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля):

В-ПД Мотивация трудовой деятельности

код и наименование дисциплины (модуля)

**Уровень высшего образования:
бакалавриат**

Направление подготовки:

37.03.01 Психология

(код и название направления/специальности)

**Направленность (профиль) ОПОП:
общий**

(если дисциплина (модуль) относится к вариативной части программы)

Форма обучения:

очная

очная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры психологии
протокол № 5 от 24 06 2024 г.
Заведующий кафедрой психологии
(подпись) (О.А. Тихомандрицкая)

Рабочая программа одобрена
Методическим советом
Филиала МГУ в г. Севастополе
Протокол № 10 от 29 08 2024 г.
(подпись) (Л.И. Теплова)

Севастополь, 2024

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» (уровень бакалавриата), утвержден приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 29 июля 2020 года № 839

Год (годы) приема на обучение: 2021.

курс – 4

семестр – 7

зачетных единиц – 4

академических часов – 36, в т.ч.:

лекций – нет;

семинарских занятий – 36 часов

практических занятий – нет.

Формы промежуточной аттестации: зачет в 7 семестре.

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Целью овладения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» является овладение студентами необходимым объемом знаний и навыков в области мотивации и стимулирования труда работников различных профессий и видов деятельности. Помимо этого, изучается история представлений о роли мотивации в трудовой деятельности, формируется система взглядов на методы стимулирования труда.

Для реализации данной цели необходимо решить следующий ряд задач:

1. Дать систематическое изложение основных проблем психологии мотивации трудовой деятельности, ее теоретических и методологических основ, основных направлений практического применения знаний в этой области.
2. Изучить основные вехи истории развития психологии мотивации труда в мире и в России.
3. Способствовать овладению студентами навыками использования концепции мотивации.
4. Ознакомить с возможностями разработки и реализации программы различных видов мотивирования сотрудников на предприятии (организации).
5. Способствовать овладению основными методами исследования и воздействия.

Программа изучения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» составлена соответственно ее месту и значению в структурно-логической схеме, предусмотренной программой по направлению «Психология», поскольку побуждение работников к высокопроизводительному и качественному труду в соответствии со стратегическими целями и операционными планами организации – одна из функций организационного психолога. Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к дисциплинам по выбору дисциплин (модулей) вариативной части.

2. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного усвоения дисциплины необходимы прочные знания по общей психологии (психология мотивации и эмоций), социальной психологии, истории психологии, философии.

3. Результаты обучения по дисциплине.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность мотивации трудовой деятельности;
- предмет, задачи и историю становления мотивации труда;
- виды и формы стимулирования труда;
- специфику формирования мотивационной сферы человека;
- основные концепции и теории трудовой мотивации;
- содержательные модели трудовой мотивации;
- процессуальные модели трудовой мотивации;

Уметь:

- определить структуру трудовой мотивации работников и вновь нанимаемого персонала;
- разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений;
- разрабатывать и оценивать систему мотивации организации;
- разработать инструментарий для диагностики особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций;

Владеть:

- методами диагностики мотивации;
- психологическими приемами работы по повышению мотивации персонала организации.

Иметь опыт:

работы с методиками, диагностирующими мотивацию трудовой деятельности; применения методов, приемов и техник повышения мотивации персонала; разработки и проведения тренингов, направленных на повышение мотивации персонала.

4. Формат обучения – контактный.

5. Объем дисциплины:

составляет 4 зачетные единицы, в том числе 36 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (аудиторная нагрузка), 108 часов на самостоятельную работу обучающегося;

зачетных единиц – 4,
академических часов – 36,
лекций – нет,
семинарских занятий – 36.

6. Содержание дисциплины

6.1. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование разделов и тем дисциплины Форма промежуточной аттестации по дисциплине	Номинальные трудозатраты обучающегося		Всего академических часов	Формы текущего контроля успеваемости	
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, академические часы				Самостоятельная работа обучающегося, академические часы
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Тема 1. Специфика терминологии.		2	4	6	фронтальный опрос
Тема 2. Развитие представлений об эмоциях в истории психологии		2	4	6	фронтальный опрос
Тема 3. Формирование мотивационной сферы человека		2	6	8	фронтальный опрос, реферат
Тема 4. Факторы, влияющие на побудительную силу мотива		2	6	8	доклады, рефераты
Тема 5. Типы мотивации		2	6	8	рубежный контроль
Тема 6. Использование в управлении методов		2	8	10	фронтальный опрос, реферат

психологии					
Тема 7. Административные теории мотивации		4	12	16	доклады, рефераты
Тема 8. Экономические теории мотивации		6	14	20	доклады, рефераты
Тема 9. Социальные теории мотивации		4	12	16	доклады, рефераты
Тема 10. Психологические теории мотивации		6	12	18	доклады, рефераты
Тема 11. Типологическая концепция трудовой мотивации (В.И.Герчиков)		2	12	14	доклады, рефераты
Тема 12. Стимулирование труда		2	6		рубежный контроль
Промежуточная аттестация:			6	6	зачет
Итого		36	108	144	

6.2. Содержание дисциплины

А. План семинарских занятий

№ п/п	Наименование разделов, тем дисциплины	Содержание разделов, тем дисциплины
1.	Тема 1. Специфика терминологии.	Потребность. Стимул. Вознаграждение. Смысл и эволюция понятия мотивация. Механизм формирования мотивации трудовой деятельности. Механизм функционирования мотивации. Мотивация персонала. Мотивы трудовой деятельности. Мотивы текучести кадров. Мотивация кадровых инноваций.
2.	Тема 2. Развитие представлений об эмоциях в истории психологии.	Первичные страсти в понимании Р. Декарта. Учение об эмоциях Б. Спинозы. Система чувств, представленная В. Вундтом. Биологическая теория эмоций (Ч. Дарвин, Т. Рибо). «Периферическая» теория эмоций Джемса-Ланге и ее критика (Кэннон). Когнитивные теории эмоций. Феноменологическая теория эмоций (Ж.-П. Сартр). Дифференциальная теория эмоций К. Изарда. Отечественная школа (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, П.К. Анохин, П.В. Симонов).
3.	Тема 3. Формирование мотивационной сферы человека.	Разнообразие мотивационных образований. Функции мотивов и виды мотивационных образований. Мотивы и цели деятельности. Мотивы и сознание. Значение и личностный смысл. Пути осознания мотивов
4.	Тема 4. Факторы, влияющие на побудительную силу мотива.	Конфликтная ситуация. Мотивационные конфликты. Когнитивный баланс. Исследование когнитивного диссонанса. Влияние мотивации на качество деятельности.

5.	Тема 5. Типы мотивации.	Мотивация достижений. Мотивация власти. Мотивация аффилиации.
6.	Тема 6. Использование в управлении методов психологии.	Эксперименты Мэйо. Специфика системы вознаграждений. Внутренние и внешние вознаграждения. Специфика улучшения трудовой этики.
7.	Тема 7. Экономические теории мотивации.	Общие представления об экономических предпосылках мотивации трудовой деятельности. Клод Гельвеций и Адам Смит. Классическая теория Ф.Тейлора. Генри Гантт. Клод Гельвеций и Адам Смит. Классическая теория Ф.Тейлора. Генри Гантт.
8.	Тема 8. Административные теории потребностей.	Анри Файоль. Макс Вебер. Линдалл Урвик. Четырехфакторная модель Ч.Барнарда. Совершенствование административных и экономических теорий мотивации. Супруги Джилбрет и изучение трудовых движений. Генри Форд. Альфред Слоун.
9.	Тема 9. Социальные теории мотивации.	Роль социальных факторов формировании мотивации. Роберт Оуэн. Элтон Мэйо и Хоторнские эксперименты. Мери Паркер Фоллетт. Дуглас Мак Грегор. Хекман и Олдхем. Теория Z Оучи.
10.	Тема 10. Психологические теории мотивации.	Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория ERG (К. Альдерфер). Двухфакторная модель Герцберга. Теория приобретенных потребностей, МакКлеланд. Модель Ричарда Аткинсона. Теория ожидания (Врум). Теория постановки целей (Эдвин Локк). Теория справедливости (Адамс). Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управления
11.	Тема 11. Типологическая концепция трудовой мотивации (В.И.Герчиков).	Основная парадигма: мотивация избегания и достижения, особенности трудового поведения работников. Базовые типы трудовой мотивации: инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская, люмпенизированная. Факторы люмпенизации. Методика измерения структуры трудовой мотивации. Динамика мотивации персонала российских и западноевропейских экономических организаций.

7. Фонд оценочных средств

7.1. Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии и шкалы оценивания

Вопросы для самостоятельной подготовки (конспектирование):

1. Виды потребностей, их свойства и особенности.
2. Философский аспект мотивации труда.
3. Трудовая деятельность как объект мотивации.
4. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры.
5. Мотивационные теории атрибуции.
6. Влияние целеполагания на трудовую мотивацию работника.
7. Изучение ценностей и их влияния на мотивацию персонала.
8. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.
9. Организационная культура и мотивация персонала.

10. Мотивация персонала различных организационных культур.
11. Мотивация лояльности персонала.
12. Структуры организации, ответственные за эффективную мотивацию персонала.
13. Мотивация карьеры персонала.
14. Диагностика потребностно-мотивационной сферы как средство предотвращения развития демотивации.
15. Анализ методик 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.

Система текущего контроля знаний

Система оценивания – балльная.

Показатель	баллы	Примечание
Посещение занятий	18	1 балл – 2 академических часа (1 пара)
Доклады на семинаре	20	Один доклад 1-5 баллов
Реферат	8	Реферат, представленный в письменном виде (1-2 баллов), с презентацией (1-2 баллов) и представлением (1-4 баллов)

Рубежный контроль	28	Каждый рубежный контроль по 7 баллов
Тесты	6	Обучающий тест 2 балла, контрольный тест 4 баллов
Самостоятельные работы	20	по 1 баллу за конспект одного вопроса из списка самостоятельных вопросов
Экзамен	30	
Итого	130	

Допуск к экзамену 50 баллов.

оценка «отлично» от 111 до 130 баллов

оценка «хорошо» от 91 до 110 баллов

оценка «удовлетворительно» от 65 до 90 баллов

оценка «неудовлетворительно» менее 65 баллов

Рубежный контроль

Рубежный контроль 1. Эссе на тему "Реализация идей Тейлора в работах его последователей".

Рубежный контроль 4. Представьте развернутое эссе в качестве ответа на вопрос и обоснуйте. Какую их представленных (или выбранных Вами) концепций трудовой мотивации Вы считаете наиболее подходящей нашему обществу?

Рубежный контроль 2,3. Решение ситуационных задач. Выбрать по 5 задач на каждый рубежный контроль. Представить развернутые варианты их решения.

Ситуационные 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 допускал руководитель, учитывая положения концепции ожиданий?

Чтобы 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?

Задача 8. В одной компании рабочие высказывали острую неудовлетворенность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату. Перед руководством встала задача мотивации рабочих при помощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь в виду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того чтобы нейтрализовать неудовлетворенность персонала или снизить ее уровень, в цеху была организована выставка лучших работ (светильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таких, в общем-то, не дорогостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена.

Какие мероприятия вы еще могли бы предложить в данной ситуации, чтобы снизить неудовлетворенность рабочих низким уровнем заработком платы, если повысить ее компания пока не может?

Задача 9. Полгода назад сотрудник получил новую должность, которой добивался в течение длительного времени, и повышение заработной платы. Но мотивация к получению высоких результатов была недолгой. Возникли нежелание идти утром на работу, апатия, попытки «дотянуть» до выходных или праздничных дней.

Что произошло?

Почему деньги перестали быть для сотрудника достаточным стимулом?

О каких еще неудовлетворенных потребностях можно говорить в отношении этого сотрудника?

Задача 10. Руководитель отдела спешит на встречу к клиенту и нервно отдает поручение своему сотруднику: «Я очень спешу! Видите - у входа стоит машина? Уже через 40 минут я должен быть на переговорах! А вы знаете, какие везде пробки?! Быстро запоминайте, что нужно сделать! Пойдете на четвертый этаж, в комнату 411, там сидит симпатичная девушка Юлия. Возьмете у нее текст моего отчета, в нем семнадцать страниц, проверьте все цифры, опечатки и неточности, если они там есть. Все исправьте! Подготовьте мне отчет, я выступаю на расширенном Совете! Очень ответственное выступление! Будут акционеры! Все! Времени больше нет! Выполняйте! Это срочное задание!»

Какие ошибки сделал руководитель, формулируя задание своему подчиненному?

Что бы вы могли ему посоветовать, учитывая положения концепции Э. Локка?

Задача 11. Женщина работает на производственном предприятии. Уходит в декрет. После выхода из декрета полна сил, энергии и заряда бодрости. Желает как можно больше заработать, так как является матерью-одиночкой. Она не может выходить постоянно в выходные и оставаться сверхурочно на работе. Поэтому зарплата в конце месяца получается не столь велика, как хотелось бы ей. Её работа не связана с производством чего-либо конкретного. Она помощник заведующей на складе. Продвижение по работе и возможность стать зав. склада является невозможным, так как настоящая заведующая является супругой начальника цеха.

Чем можно мотивировать женщину не “опускать руки” и остаться на этом предприятии. Уйти на другую работу также является трудностью, так как это

маленький градообразующий городок, в котором найти другую работу достаточно трудно.

Задача 12. На фирме два сотрудника, на одной должности «диспетчера» работают посменно (два через два). В процессе работы перекалывают ответственность за допущенные ошибки друг на друга.

Как их мотивировать на совместную работу без перекалывания ответственности?

Тематика рефератов:

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Сущность и структура трудовой мотивации.
3. Формирование мотивационного механизма на предприятии (фирме).
4. Особенности мотивации трудовой деятельности персонала организации в переходной экономике.
5. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
6. Мотивация поведения личности в процессе труда.
7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников организации на основе содержательных теорий мотивации.
9. Разработка вопросов трудовой мотивации в отечественной науке.
10. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
11. Японский опыт мотивации труда персонала
12. Тенденции изменения российской культуры труда
13. Возможности применения партисипативного управления в переходной экономике.
14. Сущность и социальная природа заработной платы.
15. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и недостатки.
16. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
17. Премияльные системы оплаты труда
18. Мотивация в предпринимательской деятельности.
19. Мотивация персонала в государственной организации.
20. Мотивация персонала в коммерческой организации.
21. Методы мотивационной политики
22. Формы материального поощрения персонала.
23. Способы оценки эффективности мотивационной политики организации
24. Основные направления государственного регулирования оплаты труда
25. Основные принципы организации заработной платы
26. Основные составляющие «социального пакета льгот и услуг», выплачиваемого работникам на предприятии.
27. Изменение культуры и мотивации труда в эпоху рыночных отношений.
28. Способы повышения производительности труда при условии недостаточного материального стимулирования
29. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда
30. Принципы построения мотивационной программы организации
31. Управление трудовой мотивацией
32. Формирование и функционирование трудовой мотивации
33. Анализ и оценка эффективности мотивации трудовой деятельности
34. Социальная и экономическая эффективность стимулирования труда работников
35. Эффективность трудовой деятельности
36. Механизмы формирования фондов оплаты труда предприятий
37. Концепция «качества трудовой жизни»
38. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы
39. Анализ мотивации трудовой деятельности в организации.
40. Внеэкономические мотивы и стимулы

41. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
42. Влияние ценностных установок работника на отношение к труду и его эффективность.
43. Удовлетворенность трудом как интегративный мотивационный показатель
44. Мотивация соучастием в управлении.
45. Модификации поощрительных систем участия в прибылях
46. Социокультурные стереотипы труда и особенности трудовой морали российских народов
47. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности
48. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом
49. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов.
50. Зарубежный опыт мотивации топ менеджмента
51. Зарубежный опыт мотивации менеджмента среднего звена
52. Монетарная мотивация топ менеджмента в развитых странах
53. Построение комплексной системы мотивации организации
54. Разработка системы стимулирования труда на предприятии
55. Социальное партнерство и социальная политика как мотивационные ресурсы управления персоналом.
56. Виды мотивации трудовой деятельности
57. Учет трудового вклада
58. Регулирование заработной платы в России
59. Бестарифные системы оплаты труда
60. Организация оплаты труда
61. Управление оплатой труда
62. Формы материального поощрения персонала

7.2. Типовые контрольные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к зачет

1. Особенности терминологии. Специфика применения терминологии.
2. Общие категории теории мотивации.
3. Представление об эмоциях Р. Декарта и Б. Спинозы.
4. Трехкомпонентная структура эмоций В. Вундта.
5. Биологическая и «периферическая» теории эмоций.
6. Когнитивные теории эмоций.
7. Связь аффекта с интеллектом (Л.С. Выготский).
8. Теория и функции эмоций (С.Л. Рубинштейн).
9. Эволюция эмоций.
10. Разнообразие мотивационных образований.
11. Функции и виды мотивационных образований.
12. Мотивы и цели деятельности.
13. Мотивы и сознание. Значение и личностный смысл.
14. Мотивационные конфликты.
15. Когнитивный диссонанс.
16. Мотивация достижений.
17. Мотивация власти.
18. Мотивация аффилиации.
19. Исторически сложившиеся способы применения мотивации.
20. Логика развития мотивационных концепций.
21. Теория и практика стимулирования (Дж. Уотсон, Э. Торндайк).
22. Когнитивный бихевиоризм Э. Толмена.
23. Оперантный бихевиоризм Б. Скиннера.

24. Эксперименты Мэйо и их практическое применение.
25. Классификация теорий потребностей.
26. Теория потребностей А. Маслоу, применение, критика.
27. Основные содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации.
28. Классическая теория Ф.Тейлора.
29. Иерархия потребностей по Маслоу.
30. Двухфакторная модель Ф.Герцберга.
31. Трехфакторная модель Д. Мак-Клелланда.
32. Основные процессуальные теории трудовой мотивации.
33. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И.Герчикова.
34. Теория ожиданий.
35. Теория справедливости.
36. Модель Портера-Лоулера.
37. Концепция «состояний потока» М. Чиксентмихайи.
38. Основные концепции стимулирования труда.
39. Виды стимулирования. Их применимость к различным типам трудовой мотивации.
40. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)				
Оценка РО и соответствующие виды оценочных средств	Не зачтено	Зачтено		
Знания (виды оценочных средств: устные и письменные опросы и контрольные работы, тесты, и т.п.)	Отсутстви е знаний	Фрагментарны е знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания
Умения (виды оценочных средств: практические контрольные задания, написание и защита рефератов на заданную тему и т.п.)	Отсутстви е умений	В целом успешное, но не систематическ ое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение
Навыки (владения, опыт деятельности) (виды оценочных средств: выполнение и защита курсовой работы, отчет по практике, отчет по НИР и т.п.)	Отсутстви е навыков (владений, опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарног о опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач

8. Ресурсное обеспечение дисциплины:

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы:

1. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие/ Ред. В.П. Пугачев. - М.: Инфра-М., 2011. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие/ В.А. Шаховой, С.А. Шапиро; Российская академия предпринимательства. - М.: Вершина, 2003. - 224 с.
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. - М.: Вершина, 2006, 2007, 2008. - 224 с.
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика: Учебник для академического бакалавриата/ Ред. Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Г.Н. Солнцева; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. - М.: Юрайт, 2015, 2016. - 618, 529 с. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

- 4.Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ О.Г. Носкова. - 2-е, 4-е изд., стереот.. - М.: Academia, 2004, 2006, 2008. - 384 с.
- 5.Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: Учебное пособие для вузов/ Ю.К. Стрелков. - М.: Академия, 2001. - 360 с.

8.2 Перечень лицензионного программного обеспечения:

- Windows SL 8.1 Russian OLP NL AcademicEdition Legalization GetGenuine
- Windows Professional 8.1 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition
- Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level (Microsoft Windows Starter -16 шт.)
- Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN NO level
- Microsoft Office Professional Plus 2013 OPEN

Права на программы для ЭВМ:

- Office Professional Plus Russian LicSAPk OLP NL AcademicEdition
- Adobe Acrobat PRO 9
- NERO 9
- Arc GIS for DeskTop 10.2
- Golden Software Surfer 12 2-10 Users CD
- Golden Software Grapher 11 2-10 Users CD
- Golden Software Didger 5 2-10 Users CD
- Windows 1 OEM

8.3 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- <http://www.pedlib.ru> – педагогическая библиотека;
- <http://www.ed.gov.ru> –официальный сайт МОиН;
- [http:// elibrary.ru/defaultx.asp](http://elibrary.ru/defaultx.asp) – научная электронная библиотека;
- <http://www.slogiston.ru> – литература по социальной работе;
- <http://lib.vspu.ac.ru/index.html> - фундаментальная библиотека в ГПУ.

8.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- <http://www.pytolerance.info> – психологические информационные сборники;
- <http://www.narotiv.ru> - Сборники научных статей по психологии;
- <http://www.psychological.ru> – Практическая психология;
- <http://www.voppsy.ru> – Вопросы психологии;
- <http://www.psyedu.ru> – Психологическая наука и образование;
- <http://www.courier.com.ru> –Курьер образования
- <http://www.bookap.by.ru> –библиотека психологической литературы разных направлений;
- <http://magasine.mospsy.ru> – Московский психологический журнал;
- [PSY.Iseptember.ru](http://www.PSY.Iseptember.ru) – Ежедневник «Школьный психолог»;
- <http://www.psichol.ras.ru/08.shtml> – Психологический журнал;
- http://www.vlad_sadovsk.chat.ru/article.htm - Психологический вестник.
- URL: [http:// psystudy.ru/ index.php/num/2010n3-11/320-kornilova11.html](http://psystudy.ru/index.php/num/2010n3-11/320-kornilova11.html) Психологические исследования: электронный научный журнал. 2010. №3 (11).
- www.Psy.Iseptember.ru – Портал издательского дома «Первое сентября», гезета «Школьный психолог». Статьи - публикации документов, касающихся психологической службы образования; методические рекомендации; разработки практических занятий.
- www.rospsy.ru – Сайт федерального общества педагогов-психологов. Нормативные документы, информация о конференциях и съездах, решениях по вопросам психологии в образовании.

- www.voppsy.ru - Сайт журнала «Вопросы психологии», архив публикаций за 1980-1995г., аннотации публикаций до 2005г. Удобный поиск по разделам (дисциплинам), темам и авторам статей.
- <http://www.apa.org/ethics/> - Этические разработки и этические комиссии Американской психологической ассоциации, в том числе знаменитый Этический кодекс (самая поздняя и полная версия) - <http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx>

8.5 Описание материально-технического обеспечения.

Лекционная аудитория с экраном, мультимедийный проектор и ноутбук.

9. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.

10. Язык преподавания – русский.

11. Преподаватель (преподаватели).

Старший преподаватель кафедры психологии Борисенко З. В.

12. Автор (авторы) программы.

Старший преподаватель кафедры психологии Борисенко З. В.