

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.

подпись

« 31 » мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ **Б1.В.ДВ.03.01 «МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки 37.04.01. Психология

Направленность (профиль):
Психология труда и экономическая психология

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Мотивация трудовой деятельности» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Программу составили:

Киреева О.В. канд. психол. наук



Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Мотивация трудовой деятельности» обсуждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления

протокол № 10 «09» апреля 2019 г.

Заведующий кафедрой Демин А.Н.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления

протокол № 10 «09» апреля 2019 г.

Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 6 «12» апреля 2019 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.


подпись

Рецензенты:

Балясников В.А., директор по управлению персоналом ООО «Трансазия Лоджистик».

Верстова М.В., канд. психол. наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования ФГБОУ ВО КубГУ.

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

В системе подготовки данного профиля в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) целью дисциплины Б1.В.ДВ.03.01. «Мотивация трудовой деятельности» является овладение магистрантами системой знаний, умений, навыков и развитие компетенций, необходимых для решения конкретных профессиональных задач, посвященных мотивации трудовой деятельности личности.

1.2 Задачи дисциплины

- подготовить магистров 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;
- понять ведущие положения теории мотивации персонала для решения конкретных экспериментальных и прикладных задач в работе менеджера и психолога;
- развить способности к применению в конкретном научно-практическом исследовании необходимых психодиагностических методов изучения мотивации труда;
- овладеть навыками подбора и применения основных психодиагностических методов исследования профессиональной мотивации личности в соответствии с программой конкретного психологического исследования;
- 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.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01. «Мотивация трудовой деятельности» относится к вариативной части дисциплинам по выбору; читается на первом курсе.

Для успешного изучения дисциплины студентами желательно, чтобы они обладали знаниями, полученными в процессе освоения таких дисциплин как «Методологические проблемы психологии», «Планирование теоретического и прикладного исследования». В процессе изучения дисциплины важны знания, получаемые в дисциплине «Психология карьеры» и «Психология трудовых конфликтов», которые осваиваются параллельно.

Обучение дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» обеспечивает подготовку магистрантов для изучения дисциплин «Психология управленческого труда», «Профессиональные стрессы и профессиональная деформация личности», «Профориентация и карьерное консультирование» и др. Знания, полученные в процессе изучения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности», желательно использовать в процессе научно-педагогической практики. Кроме того, в курсе решаются организационные задачи формирования специалиста психолога, такие, как научно-познавательный интерес, самостоятельность, навыки публичного выступления и групповой работы.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

ПК-3 способностью анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе,

ПК-5 готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам,

ПК-6 способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-3	способностью анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе	базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий в мотивации трудовой деятельности с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе	анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе	приемами анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе
2.	ПК-5	готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом	процедуру и методы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в	проводить диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и	методами диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональн ой и другим социальным группам	патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональн ой и другим социальным группам	норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежно сти к гендерной, этнической, профессионал ьной и другим социальным группам
3.	ПК-6	способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	процедуру создания программ развития мотивации трудовой деятельности, направленных на предупреждение профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологическог о инструментария	создавать программы, направленные на предупреждение профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологическог о инструментария	приемами создания программ развития мотивации трудовой деятельности, направленны х на предупрежде ние профессионал ьных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологичес кого инструментар ия

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 16 часов аудиторной нагрузки: лекционных 6 ч., практических 10 ч.; 4 ч. контроль; 52 часов самостоятельной работы) (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			10			
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего)		16,2	16,2	-/-		
В том числе:						
Занятия лекционного типа		6	6	-/-		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)		10	10	-/-		
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)		52	52	-/-		
В том числе:						
Реферат (Р)		2	2			
Эссе (Э)		4	4			
Выполнение индивидуальных заданий		20	20			
Подготовка к текущему контролю		26	26			
Контроль:						
Подготовка к зачету		3,8	3,8			
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-	
	в том числе контактная работа	16,2	16,2			
	зач. ед	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 1 курсе (для студентов магистратуры ЗФО по программе подготовки «Психология труда и экономическая психология»)

Основные разделы дисциплины:

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Мотивация труда как функция управления	16	1	1	-	14
1.1	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект	9	0,5	0,5	-	7
1.2	Теории мотивации трудовой деятельности	9	0,5	0,5	-	7
2.	Эффективность мотивации и форм стимулирования трудовой деятельности	52	5	9	-	38
2.1	Материальное стимулирование трудовой деятельности	11	1	2	-	7
2.2	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	12	1	2	-	8
2.3	Демотивация персонала и способы ее профилактики	9	1	1	-	7
2.4	Аудит мотивационного состояния организации	9	1	2	-	8
2.5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	13	1	2	-	8
	<i>Всего:</i>		6	10	-	52

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Мотивация труда как функция управления		
1.1	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект	Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов. Теоретические подходы к определению понятия «мотив». Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам. Труд как мотив и объект потребности. Механизмы и уровни регулирования мотивации труда. Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения. Идея отчуждения работника от труда (К. Маркс). Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой	Написание эссе

		деятельности как комплекса общественно-экономических, социально-психологических, морально-этических факторов, форм и методов побуждения людей к труду. Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития человечества и особенностей перехода России к социально ориентированной рыночной экономике. Цель политики социального государства - создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Структура, функция и механизм трудовой мотивации. Взаимосвязь потребностей, интересов и ценностей как основы побуждения, определяющего поведение человека, и целей, на достижение которых направлена его деятельность. Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Социализация и индивидуализация. Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Побуждающая, направляющая, регулирующая функции мотивации. Значение материальных и моральных стимулов в выборе способов трудовой деятельности, адаптации к условиям работы, формировании уважительного отношения к делу, удовлетворенности содержанием и результатами труда.	
1.2	Теории мотивации трудовой деятельности	Характеристика основных теорий мотивации трудовой деятельности. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Классификации теорий мотивации труда: первичные и вторичные; содержательные и процессуальные теории. Взгляды зарубежных ученых (Э. Мэйо, Ч. Бернард, Дж. Гэлбрейт и др.) на мотивацию трудовой деятельности. Концепции «социального человека», «удовлетворения - вклада», «гуманизации труда», «качества трудовой жизни». Приоритетное внимание «врожденным» побуждениям человека, межличностным контактам и групповому взаимодействию.	Написание реферата

		Содержание теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов и др.). Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах. Мотивация трудовой деятельности как совокупность, иерархическая система разнообразных мотивов и стимулов к активной, полезной, эффективной работе.	
2.	Эффективность мотивации и форм стимулирования трудовой деятельности		
2.1	Материальное стимулирование трудовой деятельности	Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада. Оплата труда в России. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда. Социальные, психологические и экономические факторы, влияющие на механизмы мотивации труда.	Выполнение расчетно-графического задания
2.2	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	Разнообразие стимулов. Экономические условия возникновения мотивов к труду. Факторы создания мотивационного механизма: развитие отношений собственности, конкуренция, государственное регулирование и налоговая система. Государство, трудовой коллектив, личность как субъекты трудовой деятельности. Повышение социальной значимости общественно полезного труда. Развитие демократии как фактора мотивации труда. Материальное (денежное и неденежное), моральное, трудовое (организационное) стимулирование. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности	Выполнение расчетно-графического задания

		труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к социально ориентированной рыночной экономике. Возможность и целесообразность использования опыта оплаты труда других стран.	
2.3	Демотивация персонала и способы ее профилактики	Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации.	Написание реферата
2.4	Аудит мотивационного состояния организации	Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.	Выполнение расчетно-графического задания
2.5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Основные требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности как составная часть системы управления персоналом организации Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Написание реферата

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Мотивация труда как функция управления		
1.1	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект	1. В чем заключается сущность и функция мотивации труда? 2. Какие определения мотивации труда вы знаете? 3. Что такое потребность? Какие виды потребностей вы знаете? 4. Перечислите основные виды мотивов труда. 5. Что такое «мотивация трудовой деятельности»? 6. В чем состоит психологический аспект мотивации труда? 7. Что относится к мотивационным состояниям человека? 8. Какие типы темпераментов людей вы знаете? Как они связаны с мотивацией личности? 9. Какие типологии личности, определяемые характером, вы знаете?	Эссе «Мотивация в трудовых коллективах с учетом психологических типов работников». Методика создания индивидуального (личностного) мотивационного профиля
1.2	Теории мотивации трудовой деятельности	1. Взгляд на природу человека и его потребности в теориях «Х», «Y», «Z» (Тэйлор, Файоль, Оучи, Мэйо, Зигерт, Ланг). 2. Теория иерархии потребностей А.Маслоу. 3. Теория потребностей К. Альдерфера. 4. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда. 5. Теория двух факторов Герцберга. 6. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона. 7. Теория ожиданий В. Врума. 8. Теория справедливости С.Адамса. 9. Модель мотивации Портера-Лоулера. 10. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов). 11. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.	Написание реферата. Изучение мотивации труда работника с помощью различных подходов (А. Маслоу, Ф. Герцберга и т.д.).
2.	Эффективность мотивации и форм стимулирования трудовой деятельности		
2.1	Материальное стимулирование трудовой деятельности	1. Что такое «стимулирование труда»? На каких принципах базируется стимулирование труда? 2. 3. Какие функции выполняет стимулирование труда? 4. Назовите основные виды стимулов.	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала.

		5. Охарактеризуйте типы мотивации работников. Какие системы оплаты труда вы знаете? В чем достоинства и недостатки существующих систем оплаты труда? 7. Назовите виды премирования работников.	
2.2	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	Методика балльной оценки эффективности. Критерии эффективности трудовой деятельности Балльная оценка эффективности работы организации (БОЭРО). Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ). Коэффициент трудового вклада. Анализ методик оценки трудового вклада. Система дополнительного вознаграждения персонала.	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала.
2.3	Демотивация персонала и способы ее профилактики	1. Что такое «демотивация персонала»? 2. Какие факторы демотивации вы можете назвать? 3. В чем заключается профилактика демотивации персонала?	Написание реферата. Разработка программы профилактики демотивации
2.4	Аудит мотивационного состояния организации	1. Что такое «аудит мотивационного состояния организации»? 2. Какие виды аудита мотивационного состояния организации вы знаете? 3. В чем заключается технология проведения аудита мотивационного состояния организации? 4. Назовите основные требования к проведению аудита мотивационного состояния организации. 5. Каковы результаты аудита мотивационного состояния организации? 6. Демонстрация возможностей диагностики трудовых мотивов с помощью аппаратно-программного психодиагностического комплекса Мультипсихометр (методики Модифицированный вариант методики "Мотивационный профиль" Ш.Ричи и П.Мартина; Оценка мотивационной структуры личности работника (модифицированный вариант методики В.Мильмана))	Решение кейса «Отработка технологии проведения аудита мотивационного состояния организации». Выполнение расчетно-графического задания
2.5	Управление мотивацией и	1. Методологические и методические основы управления мотивацией и	Написание реферата.

	стимулированием трудовой деятельности	стимулированием трудовой деятельности. 2. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. 3. Субъект управления мотивацией и стимулированием. 4. Ресурсы мотивации и стимулирования. 5. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Решение кейса «Разработка аналитической справки».
--	---------------------------------------	---	---

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия - не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Мотивация труда как функция управления	
1.1	Выполнение заданий по теме «Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект»	1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. – Гл. 1. 2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. Гл.1, 2. 3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – Гл.1, 2; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 4. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – п. 1.1 - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 5. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. – Гл.1, 3. 6. «Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).
1.2	Выполнение заданий	1. Бакирова Т.Х. Психология развития и мотивации персонала. – М., 2009. Гл.9-11.

	по теме «Теории мотивации трудовой деятельности»	2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. Гл. 2. 3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - Гл.4. 4. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. - Москва : ПЕР СЭ, 2007. – Раздел 5. - ISBN 978-5-9292-0165-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327 5. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. –Гл.1, 2, 3; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 6. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – п. 1.2 - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 7. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. – Гл.1, 2, 4. 8. «Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).
2.	Эффективность мотивации и форм стимулирования трудовой деятельности	
2.1	Выполнение заданий по теме «Материальное стимулирование трудовой деятельности»	1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. - Москва: Проспект, 2014. – гл. 24. 2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. – Гл. 2. 3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. Гл. 3. 4. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – п. 1.3, Гл. 5, 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 5. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – п. 1.3 - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 6. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. – Гл.5. 7. «Комплект методических материалов по видам

		самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).
2.2	Выполнение заданий по теме «Нематериальное стимулирование трудовой деятельности»	1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. - Москва: Проспект, 2014. – гл.33. 2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. Гл. 3. 3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – Гл. 3, 7. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 4. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – п. 3.1- ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 5. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. – Гл. 5. 6. «Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).
2.3	Выполнение заданий по теме «Демотивация персонала и способы ее профилактики»	1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. 2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – п. 3.5, Гл. 4. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 3. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. - Москва : ПЕР СЭ, 2007. – Раздел 5. - ISBN 978-5-9292-0165-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327 4. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – п.2.3 - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 5. «Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).
2.4	Выполнение заданий по теме «Аудит мотивационного	1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. – Гл. 3. 2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева

	состояния организации»	М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. Гл. 4. 3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. –Гл.6. 4. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – п. 4.5. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 5. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – п.2.2- ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 6. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. – Гл. 6. 7. «Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).
2.5	Выполнение заданий по теме «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности»	1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. – Гл. 4,5, Раздел 3. 2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011. Гл. 4. 3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – Гл. 4, 5; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175. 4. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. – Гл.3. - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239 5. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2012. – Гл. 6. 6. «Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9).

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

3. Образовательные технологии

При реализации различных видов учебной работы на аудиторных (лекционных и семинарских) занятиях используются следующие активные и интерактивные образовательные технологии: дискуссия, работа в малых группах, элементы психологических тренинговых упражнений, деловые и ролевые игры, разбор практических задач и кейсов, написание эссе, доклады, комментирование и обратная связь.

Студентам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется право выбора целей, средств, форм работы, самостоятельной работы в собственном диапазоне возможностей.

Как правило, обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья проводится в академической группе. С целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе используется индивидуальный подход к обучению.

В отдельных случаях составляется индивидуальный план-график обучения студента с применением дистанционных образовательных технологий.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Текущий контроль успеваемости магистрантов осуществляется с помощью аттестационных работ, выполнение которых оценивается в баллах.

Для аттестации студентов по учебной дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» используется рейтинговая система оценок, содержащая результаты текущей аттестации или ответ на один из зачетных вопросов.

Студенту, выполнившему все текущие аттестационные работы, выставляется оценка:

– «отлично», если набрано не менее 100 баллов;

– «хорошо», если набрано от 80 до 100 баллов;

– «удовлетворительно», если набрано от 50 до 80 баллов;

– «неудовлетворительно», если набрано менее 50 баллов.

Виды аттестационных работ с максимальным количеством присваиваемых баллов:

1. Реферат – 30 баллов – (оценка «отлично»).

2. Контрольная работа – 10 баллов за каждое задание (оценка «отлично»).

3. Аналитическая справка – 20 баллов (оценка «отлично»).

Эссе-реферат – краткое изложение содержания первичного документа (книги, статьи) или результатов научно-исследовательских работ. Реферат - это один из важных видов научно-исследовательской работы студента. В нем должны найти отражение уровень изученности темы, видение проблемных областей, умение анализировать и представлять различные точки зрения на проблему, формулировать выводы и предложения по возможному решению проблемы, навыки работы с литературой. Реферат свидетельствует об информационной культуре, интеллектуальном уровне, креативности (творческом потенциале) студента.

Последовательность выполнения:

Выберите любую из предложенных тем реферата.

1. Прочитайте рекомендуемую к дисциплине литературу.
2. Подготовьте письменную работу объемом не более 10 страниц, выполненную в жанре реферата, в котором представьте результаты вашего теоретического обзора. Текст оформляется по всем требованиям написания научной работы: титульный лист, содержание работы, введение, основное содержание, заключение, список литературы, приложения.
3. Подготовьте устное сообщение на 10-15 минут, в котором будет отражена главная идея вашего реферата.
4. Выступите на практическом занятии с докладом.

Примерные темы рефератов

1. Формирование мотивационного механизма на предприятии
2. Управление мотивационным механизмом организации в рыночных условиях.
3. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
4. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
5. Мотивация поведения личности в процессе труда.
6. Значение содержательных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников предприятия на основе содержательных теорий мотивации.
9. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
10. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения на российских предприятиях.

Примерные профессиональные (управленческие) задачи

Задача 1.

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 2.

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 3.

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?

Проверочные задания

1. Для чего руководителю нужно разбираться в теоретических и практических вопросах мотивации трудовой деятельности?
2. Раскройте сущность понятий: мотив, стимул, мотивация, стимулирование, этапы процесса мотивации, назовите основные формы стимулов?
3. Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа «кнута и пряника»?
4. В чем отличия между работниками, описываемыми теориями «Х», «У» и «Z»?
5. Объясните сущность модели мотивации поведения человека разработанную А. Маслоу?
6. В чем отличия теории Д. Макклелланда от теорий А. Маслоу и К. Альдерфера?
7. Раскройте основное содержание факторов мотивации, выделенных Ф.Гецбергом?
8. В чем особенности теории ожиданий В. Врума, и какое практическое применение теории справедливости Адамса можно предложить для использования в управлении?
9. В чем заключаются основные положения теории Портера и Лоулера?
10. Раскройте основные черты концепции партисипативного управления?
11. Дайте определение заработной платы, опишите структуру оплаты труда работника, за что, и за счет чего выплачиваются основная и дополнительные заработные платы?
12. В чем принципиальная разница между премией и вознаграждением?
13. Назовите основные системы оплаты труда персонала и расскажите, как они рассчитываются?
14. В чем отличия между прямой сдельной и аккордной оплатой?
15. Что такое оценка рабочих мест и как ее можно рассчитать?
16. Какие используются показатели для планировании денежных выплат?
17. Какие особенности использования поощрительных выплат используются для менеджеров?
18. В каких случаях сдельная оплата труда более предпочтительна по сравнению с повременной, а в каких наоборот?
19. Из какого источника выплачивается премия и материальная помощь рабочим и служащим?
20. Какие основные принципы правового регулирования трудовых отношений при частной собственности, и чем могут регулироваться нормы трудового права?
21. Перечислите основные статьи, регулирующие заработную плату, какой существует порядок, обуславливающий место и сроки выплаты заработной платы?

Аналитическая справка

В данной дисциплине это описание функциональных обязанностей сотрудника как элемент карьерного консультирования. Магистранту предлагается описать функциональные обязанности сотрудника (по выбору магистранта) по схеме:

- 1) Функциональные обязанности: что должен делать сотрудник?
- 2) Критерии эффективности: Как мы узнаем, что сотрудник делает работу должным образом?

3) Компетенции: какими знаниями, умениями и поведенческими особенностями должен обладать сотрудник?

Студенты публично представляют свои описания функциональных обязанностей сотрудника в ходе практического занятия. Обсуждаются трудности планирования, учета и оценки критериев выполнения функции сотрудником, проблема введения новых должностей и составления должностных инструкций, формирования кадрового резерва и в целом планирование карьеры сотрудника.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Форма проведения аттестации по дисциплине: зачет.

Вопросы к зачету по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
3. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов.
4. Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив».
5. Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам.
6. Мотив к труду как единство отношений производства и потребления.
7. Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения.
8. Труд как естественное условие существования человека и общества, основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей.
9. Труд как мотив и объект потребности.
10. Развитие производительных сил общества и характеристика свободного и наемного труда.
11. Отношения выгоды как объективное условие возникновения мотивов к труду.
12. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.
13. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
14. Различные подходы к классификации теорий мотивации.
15. Концепция «экономического человека» Ф. Тэйлора (теория «Х»).
16. Теория «Y» и эволюция взглядов на природу работника (Мэйо, Зигерт, Ланг).
17. Теория «Z» Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
18. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
19. Теория потребностей К. Альдерфера.
20. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
21. Теория двух факторов Герцберга.
22. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
23. Теория ожиданий В. Врума.
24. Теория справедливости С.Адамса.
25. Модель мотивации Портера-Лоулера.
26. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
27. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.
28. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.

29. Сущность и социальная природа заработной платы.
30. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
31. Основные принципы организации заработной платы.
32. Основные направления государственного регулирования заработной платы.
33. Основные характеристики тарифной системы.
34. Зарубежный опыт оплаты труда.
35. Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
36. Формы и системы организации заработной платы.
37. Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.
38. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
39. Эффективность и мотивация трудовой деятельности.
40. Оценка качества трудовой жизни и оценивание эффективности труда.
41. Учет трудового вклада.
42. Характеристика основных методов изучения мотивации труда.
43. Методы диагностики мотивации труда персонала с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе.
44. Современные тренинговые технологии мотивации труда персонала для различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
45. Социально-психологические критерии мотивации трудовой деятельности
46. Проблема соответствия психологических характеристик личности и мотивов труда
47. Проблема профессиональной самореализации, профессиональной самооценки личности и оплаты труда
48. Мотивация труда и учет трудового времени (тайм менеджмент).
49. Мотивация труда, профессиональное выгорание и формы психолого-социальной поддержки на производстве, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария.
50. Формы организации стимулирования трудовой деятельности: психологические, социальные, этические и экономические.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

- в форме электронного документа.
- Для лиц с нарушениями слуха:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа.
- Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. - Москва: Проспект, 2014. - 688 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с.
3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175>.
4. Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 151 с. - ISBN 978-5-504-00894-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141239>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Бакирова Т.Х. Психология развития и мотивации персонала. – М., 2009. Гл.9-11.
2. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие для студентов вузов. - Москва: ИНФРА-М, 2011. - 191 с.
3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2006.
4. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015.
5. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала : учебник для студентов / Рос. эконом. акад. им. Г. В. Плеханова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Альфа-Пресс, 2010. - 671 с.
6. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – изд-во «Академия». Серия: «Высшее профессиональное образование», 2012. (9 экз)
7. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. - Москва : ПЕР СЭ, 2007. - 844 с. - ISBN 978-5-9292-0165-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327>
8. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2016. - 251 с.
9. Шапиро, С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4833-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392>

5.3. Периодические издания (перечень основных профессиональных и реферативных журналов по профилю дисциплины):

- «Вопросы психологии».
- «Психологический журнал».
- «Социологические исследования» Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждения к труду и производственная мотивация // Социологические исследования, 1990, № 1, с. 122-131.
- «Управление персоналом»

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины.

Электронная библиотечная система КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

Киберленинка [Официальный сайт] — URL: <https://cyberleninka.ru/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. На практических занятиях проводится обсуждение теоретических подходов и способов практической работы с мотивацией трудовой деятельности, при этом используются методы активного обучения в группах, проводится анализ эффектов групповой работы и процессов групповой динамики, развиваются способности самоанализа и понимания психических особенностей других участников группы. Проходящие на занятиях дискуссии и обсуждения выполнения предлагаемых тренинговых упражнений и проведения диагностических процедур (в том числе с использованием аппаратно-программного психодиагностического комплекса Мультипсихометр) развивают способность обучающихся формулировать мысли, творчески подходить к изучению мотивов трудовой деятельности, находить проекцию получаемым теоретическим знаниям в прикладной плоскости, использовать изучаемые понятия и модели для анализа психической реальности.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа по дисциплине (модулю).

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия преподавателей. Она направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности».

Самостоятельная работа осуществляется в рамках изучения тем дисциплины. Выполнение данной работы должно способствовать пониманию процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности, формированию и закреплению определенных навыков и знаний в области мотивирования и стимулирования.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Самостоятельная работа студентов осуществляется в виде эссе, рефератов, докладов и выполнения практических заданий. В качестве форм и методов контроля

самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, зачет, тестирование, самоотчеты, контрольные работы и др.

Результаты самостоятельных работ оформляются в письменном и электронном виде.

Оценка: Оценивается по 5-балльной шкале в зависимости от полноты и логичности анализа, а также от умения студента защитить свою точку зрения.

Организация процесса самостоятельной работы (СР) по дисциплине (модулю)

«Мотивация трудовой деятельности»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
Раздел 1. Мотивация труда как функция управления				
1.	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект	1. Изучение лекционного материала конспектов 2. Подготовка сообщения, доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Подготовка эссе «Мотивация в трудовых коллективах с учетом психологических типов работников».	1 нед	Доклады, эссе, участие в дискуссии
2.	Теории мотивации трудовой деятельности	1. Изучение лекционного материала конспектов 2. Подготовка сообщения, доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Подготовка реферата по предлагаемым темам 6. Изучение мотивации труда работника с помощью различных методик (А. Маслоу, Ф. Герцберга и т.д.).	2 нед	Доклады, выполнение контрольного задания, участие в дискуссии
Раздел 2. Эффективность мотивации и форм стимулирования трудовой деятельности				
3.	Материальное	1. Изучение лекционного	3 нед	Доклады,

	стимулирование трудовой деятельности	материала конспектов 2. Подготовка сообщения, доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала.		выполнение контрольного задания, участие в дискуссии
4.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	1. Изучение лекционного материала конспектов 2. Подготовка сообщения, доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Решение задачи	4 нед	Доклады, участие в дискуссии, выполнение контрольного задания
5.	Демотивация персонала и способы ее профилактики	1. Изучение лекционного материала конспектов 2. Подготовка сообщения, доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Подготовка реферата по предлагаемым темам 6. Разработка программы профилактики демотивации	5 нед	Доклады, выполнение контрольного задания, участие в дискуссии
6.	Аудит мотивационного состояния	1. Изучение лекционного материала конспектов 2. Подготовка сообщения,	6 нед	Доклады, участие в дискуссии, выполнение

	организации	доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Решение кейса «Отработка технологии проведения аудита мотивационного состояния организации» 6. Выполнение расчетно-графического задания		контрольного задания
7.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	1. Изучение лекционного материала конспектов 2. Подготовка сообщения, доклада, выступления на семинарское занятие 3. Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятия 4. Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия 5. Подготовка реферата по предлагаемым темам. 6. Подготовка и презентация аналитической справки	7 нед	Доклады, выполнение контрольного задания, участие в дискуссии

Организация самостоятельной работы студента

1.Репродуктивная самостоятельная работа

Репродуктивная самостоятельная работа направлена на закрепление теоретических знаний, формирования умений и навыков.

Виды репродуктивной самостоятельной работы студента:

- Изучение лекционного материала конспектов
- Изучение и запоминание материала учебников, учебных пособий, включая электронные учебники и учебные пособия
- Повторение учебного материала при подготовке к промежуточной и итоговой аттестации
- Подготовка к текущему контролю успеваемости (в течение семестра), промежуточной и итоговой аттестации по дисциплине.

2.Реконструктивная самостоятельная работа студента

Реконструктивная самостоятельная работа студента направлена на аналитическое и практическое преобразование информации.

Виды реконструктивной самостоятельной работы студента:

- Подготовка к аудиторным занятиям

- Подготовка к тематическим дискуссиям
- Поиск и обзор литературы и электронных источников информации по теме занятий
- Подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских занятиях

3. Творческая самостоятельная работа студента

Творческая самостоятельная работа студента направлена на развитие творческого мышления студента.

Виды творческой самостоятельной работы студента:

- Подготовка рефератов или эссе по предлагаемым темам
- Выполнение заданий

Формы контроля СРС

Цель текущего контроля самостоятельной работы студента – проверка эффективности усвоения учебного материала. Осуществляется путем проверки и оценки выступлений (сообщений, докладов, рефератов, эссе) на практических занятиях, а также методом оценивания результатов выполнения тестов и написания эссе при промежуточной аттестации.

Цель итогового контроля самостоятельной работы студента – оценка качества подготовки студента по дисциплине. Осуществляется путем сдачи зачета по дисциплине.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование поисковых запросов и возможностей интернет в работе с источниками научной и учебной литературы.

8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения.

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus

Комплект антивирусного программного обеспечения.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронный каталог библиотеки КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>;

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория (416 н): ул. Ставропольская 149, оснащенная мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер) и соответствующим программным обеспечением (ПО), комплектом учебной мебели; доской учебной.
2.	Лабораторные	Аудитория для семинарско-практических занятий (416 н):

	занятия	ул. Ставропольская 149, оснащенная мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер) и соответствующим программным обеспечением (ПО), комплектом учебной мебели; доской учебной, аппаратно-программный психодиагностический комплекс Мультипсихометр.
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская 149); оснащенная мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская 149.), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.