

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 А.  
подпись  
« 27 » мая 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.В.ДВ.02.01 «ОБУЧАЮЩИЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ТРЕНИНГИ»**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология профессиональной деятельности и экономическая психология
Форма обучения	очная
Квалификация	магистр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Обучающие и мотивационные тренинги» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Программу составил(и):

О.В. Киреева, канд.психол.наук, доцент  
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Обучающие и мотивационные тренинги» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 11, от «19» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой Педанова Е.Ю.  
фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 7, от «23» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.  
фамилия, инициалы



подпись

Рецензенты:

Станоева Ю.П., доцент кафедры педагогики, психологии и философии  
ФГБОУ ВО «Краснодарский государственный институт культуры».

Верстова М.В., кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования КубГУ.

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины

### Цель дисциплины:

В соответствии с общими целями ООП ВО цель дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Обучающие и мотивационные тренинги» - формирование основ профессионального мышления магистров-психологов в области психологии мотивации, обучения и технологий тренингов, формирование готовности к решению комплексных профессиональных задач психолога в разнообразных сферах деятельности при развитии мотивации и профессиональных компетенций сотрудников в бизнес-среде.

### Задачи дисциплины:

В соответствии с ФГОС ВО задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с основными методологическими проблемами психологии финансового поведения и формирования финансовой грамотности,
- привить им навыки использования основ и техник финансовой грамотности в научно-теоретической и практической деятельности,
- подготовить студентов к разработке программ развития финансового поведения и финансовой грамотности.

### Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Обучающие и мотивационные тренинги» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Программа курса Б1.В.ДВ.02.01 «Обучающие и мотивационные тренинги» для студентов направления «Психология» построена в соответствии с основной образовательной программой, с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта по направлению 37.04.01 «Психология».

Дисциплина предназначена для студентов второго курса.

Содержание курса является логическим продолжением и углублением знаний, полученных в результате овладения предшествующими дисциплинами: «Психология занятости и карьеры», «Психологическое консультирование», «Семейное консультирование», «Организационная психология», «Психология профессий. Методы профессиональной диагностики». Дисциплина «Обучающие и мотивационные бизнес-тренинги» изучается параллельно с дисциплинами «Психология организационного конфликта и переговоров», «Психология стресса и совладающего поведения», «Психолого-педагогическая работа с замещающими семьям», «Технология коучинга в карьерном консультировании».

Для успешного усвоения дисциплины обучающемуся необходимо:

- знать общественно-исторические и научные предпосылки возникновения и развития экономической психологии, основные подходы зарубежной и отечественной психологии, понимать закономерности функционирования и развития психики;
- уметь: сопоставлять различные научные подходы, существующие в психологии; проводить анализ психологических теорий, делать выбор и аргументировано излагать собственную точку зрения, применять знания по психологии; поставить профессиональные задачи в научно-исследовательской и практической деятельности;
- владеть методами исследования в психологии и техниками психологического тренинга.

### Требования к уровню освоения дисциплины

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

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1	Способен идентифицировать проблему клиента и спроектировать процесс консультирования, обучения или тренинга

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ИПК-1.1 Определяет проблему клиента, предлагает адекватный проблеме процесс консультирования, обучения или тренинга	Знает основы психологии мотивации и обучения персонала и техники прояснения запроса клиента в процессе обучающих и мотивационных тренингов
	Умеет подбирать техники и технологии, адекватные проблеме мотивации и обучения процесс консультирования, обучения или тренинга
	Владеет техниками и методиками определения проблемы мотивации, профессионального поведения и обучения клиента
ИПК – 1.2 Оказывает психологическую помощь по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса	Знает техники формирования навыков, развития мотивации персонала и психологической помощи по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса
	Умеет подбирать техники формирования навыков, развития мотивации персонала и психологической помощи по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса
	Владеет техниками формирования навыков, развития мотивации персонала и психологической помощи по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса
<b>ПК-5 Способен разрабатывать, составлять и оформлять документы по мероприятиям психологической помощи, развивающим и обучающим занятиям, исследовательским проектам</b>	
ИПК-5.1 разрабатывает и составляет программы и отчеты оказания психологической помощи (коррекционную, развивающую, обучающую)	Знает требования по разработке и составлению программ и отчетов оказания психологической помощи в рамках коррекционной работы с персоналом, развивающего мотивационного тренинга, обучающего тренинга
	Умеет подбирать содержательные элементы для обучающих и мотивационных тренинговых программ
	Владеет навыками разработки и составления отчетов и программ коррекционных, развивающих, обучающих тренингов
ИПК – 5.2 составляет отчет по исследовательскому проекту	Знает требования к составлению отчета по исследовательскому проекту по проблеме психологии мотивации и обучения персонала
	Умеет анализировать соответствие результатов задачам исследовательского проекта психологических особенностей мотивации и обучения персонала
	Владеет навыками составления отчета по исследовательскому проекту по проблеме мотивации и обучения персонала

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Виды работ	Всего часов	Форма обучения		
		очная	очно-заочная	заочная
		3	X	X

		семестр (часы)	семестр (часы)	семестр (часы)	курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>64,2</b>	<b>64,2</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>64</b>	<b>64</b>			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	48	48			
семинарские занятия	-	-			
<b>Иная контактная работа:</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>			
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий)	10	10			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений к семинарским занятиям, докладов, рефератов, эссе)	22	22			
Подготовка к текущему контролю	11,8	11,8			
<b>Контроль:</b>		-			
Подготовка к зачету		-			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>108</b>		
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>64,2</b>	<b>64,2</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Психология бизнеса и принципы разработки бизнес-тренинга. Технологии онлайн и офлайн бизнес-тренингов.	15	2	4	-	9
2.	Психологические технологии развития персонала.	15	2	4	-	9
3.	Обучение как основной метод развития персонала. Анализ потребностей в обучении персонала.	19,8	2	8	-	9,8
4.	Мотивационные тренинги: особенности и технология	19	2	8	-	9
5.	Мотивация персонала: подходы, виды	23	2	12	-	9
6.	Демотивация персонала	15	2	4	-	9
7.	Управление мотивацией сотрудников и руководителей.	14	2	4	-	8
8.	Посттренинговая поддержка	15	2	4	-	9
	<b>ИТОГО по разделам дисциплины</b>	<b>107,8</b>	<b>16</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>43,8</b>
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	108	16	48	-	43,8

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

Занятия лекционного типа проводятся для освоения дисциплины как в традиционной, так и интерактивных формах проведения занятий: лекции-дискуссии, лекции-беседы.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Психология бизнеса и принципы разработки бизнес-тренинга. Технологии онлайн и оффлайн бизнес-тренингов.	Психология бизнеса. Развитие персонала: обучение персонала, адаптация, развитие лидерства, работа с кадровым резервом, управление талантами. Технология создания бизнес-тренинга. Запрос заказчика. Цели тренинга и инструменты. Сценарий тренинга. Технологии онлайн и оффлайн бизнес-тренингов.	Э, Р
2.	Психологические технологии развития персонала.	Психологические технологии развития персонала. Обучение как основной метод развития персонала. Методы активного обучения. Практические семинары, тренинги, деловые игры. Эффективность тренингов. Организационное консультирование. Цели и задачи бизнес консультирования. Виды запросов в бизнес-консультировании. Значение консультирования в развитии личностных компетенций сотрудников.	Р
3.	Обучение как основной метод развития персонала. Анализ потребностей в обучении персонала.	Анализ потребностей в обучении персонала. Анализ запросов в обучении персонала. Приемы бизнес-консультирования. Индивидуальные и групповые формы проведения работы с персоналом. Тренинги и их роль в обучении персонала. Консультирование для управленцев. Деловой имидж. Развитие навыков самоменеджмента, обучение приемам самопрезентации. Бизнес-консультирование в планировании карьеры. Бизнес консультирование в вопросах мотивации персонала. Коучинговый подход в компании. Принцип сотрудничества бизнес консультанта и клиента.	Р
4.	Мотивационные тренинги: особенности и технология	Мотивационные бизнес-тренинги: особенности и технология. Этические нормы и границы компетентности работы бизнес-консультанта. Миссия компании, участие бизнес-консультанта в разработке корпоративных кодексов компаний. Позиция консультанта в конфликтной ситуации. Основные методы и упражнения для повышения личной эффективности и мотивации. Развитие мотивации достижения.	Р
5.	Мотивация персонала: подходы, виды	Концепции мотивации. Модель вознаграждения (позитивное подкрепление). Теория иерархии потребностей. Трехфакторная модель потребностей. Двухфакторная модель мотивации. Корпоративные мотиваторы. Мотивирующая форма приема персонала. Обсуждение перспектив деятельности сотрудников. Мотивация сотрудника в	Р

		<p>период адаптации. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы. Построение системы нематериальной мотивации в компании. Анкетирование с целью оценки мотивационной среды в компании.</p> <p>Социальные, психологические и экономические факторы, влияющие на механизмы мотивации труда. Материальное и нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда.</p> <p>Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях.</p>	
6.	Демотивация персонала	<p>Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала.</p> <p>Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации.</p>	<i>P</i>
7.	Управление мотивацией сотрудников и руководителей.	<p>Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.</p> <p>Сущность, основные элементы, принципы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.</p> <p>Основные требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.</p> <p>Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации</p>	<i>P</i>
8.	Посттренинговая поддержка	<p>Эффективность бизнес-тренингов.</p> <p>Посттренинговое сопровождение компаний.</p> <p>Организация взаимоподдержки в компании, школа наставничества, обучение новичков.</p> <p>Психологическое сопровождение кадрового резерва. Переход на управленческую должность, развитие личностных компетенций, необходимых в новом виде деятельности. Участие консультанта в процессе принятия управленческих решений. Психологические координаты жизни современного делового человека.</p> <p>Сотрудничество максимальное раскрытие творческого потенциала каждого сотрудника как основа для развития компании в целом</p>	<i>P</i>

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
---	----------------------	---	-------------------------

1.	Психология бизнеса и принципы разработки бизнес-тренинга. Технологии онлайн и оффлайн бизнес-тренингов.	<p>Обсуждение докладов по темам:  Психология бизнеса. Развитие персонала: обучение персонала, адаптация, развитие лидерства, работа с кадровым резервом, управление талантами. Технология создания бизнес-тренинга. Запрос заказчика. Цели тренинга и инструменты. Сценарий тренинга. Дискуссия в группе по теме: Отличие тренинга от других форм обучения, виды и популярные темы тренингов.  Технологии онлайн и оффлайн бизнес-тренингов.  Практическая работа: Особенности работы с заказчиком бизнес-тренинга, снятие запроса на тренинг.  Работа с заказчиком: бывают ли типовые тренинги?  Какие проблемы решают тренинги, а какие нет?  Создание тренинга под потребности заказчика.  Интервью с заказчиком</p>	<p><i>Доклады,  Дискуссия  Анализ результатов  выполнения  практических  заданий</i></p>
2.	Психологические технологии развития персонала.	<p>Обсуждение докладов по темам:  Психологические технологии развития персонала. Обучение как основной метод развития персонала. Методы активного обучения. Практические семинары, тренинги, деловые игры. Эффективность тренингов. Организационное консультирование. Цели и задачи бизнес консультирования. Виды запросов в бизнес-консультировании. Значение консультирования в развитии личностных компетенций сотрудников. Особенности и принципы обучения взрослых. Формулируем цели и задачи тренинга. Как проблемы из интервью с заказчиком превратить в темы тренинга? Примеры популярных тренингов и разбор их макроструктуры  Практическое задание:  Составить классификацию психологических технологий развития персонала и привести примеры  Написание целей, задач и структуры, сетки тренинга. Подбор алгоритмов, теорий, схем для тренинга.</p>	<p><i>Доклады,  Дискуссия  Анализ результатов  выполнения  практических  заданий</i></p>
3.	Обучение как основной метод развития персонала. Анализ потребностей в обучении персонала.	<p>Обсуждение докладов по темам:  Анализ потребностей в обучении персонала. Анализ запросов в обучении персонала. Приемы бизнес-консультирования. Индивидуальные и групповые формы проведения работы с персоналом. Тренинги и их роль в обучении персонала. Консультирование для управленцев. Деловой имидж. Развитие навыков самоменеджмента, обучение приемам самопрезентации. Бизнес-консультирование в планировании карьеры. Бизнес консультирование в вопросах мотивации персонала. Коучинговый подход в компании. Принцип сотрудничества бизнес консультанта и клиента.  Практическое задание: Сравнительный анализ видов активностей на тренинге — разбор особенностей каждого (мини-лекции,</p>	<p><i>Доклады,  Дискуссия  Анализ результатов  выполнения  практических  заданий</i></p>



		<p>упражнения, ролевые игры, дискуссии в малых группах и т. п.). Когда лучше и эффективней применять каждую активность в тренинге? Как придумывать и создавать разные виды активностей? Разбор примеров из реальных тренингов</p> <p>Использование аппаратной методики диагностики и развития сплоченности группы (аппаратурная методика «Арка»)</p> <p>Проектирование сценария тренинга на основе цикла Колба.</p> <p>Написание сценария тренинга. Групповая динамика: приемы охлаждения и усиления динамики. Эффективное и эффектное начало и конец тренинга. Элементы драматургии в тренинге.</p>	
4.	Мотивационные тренинги: особенности и технология	<p>Обсуждение докладов по темам:</p> <p>Мотивационные бизнес-тренинги: особенности и технология.</p> <p>Этические нормы и границы компетентности работы бизнес-консультанта. Миссия компании, участие бизнес-консультанта в разработке корпоративных кодексов компаний. Позиция консультанта в конфликтной ситуации. Основные методы и упражнения для повышения личной эффективности и мотивации. Развитие мотивации достижения.</p> <p>Практическое задание:</p> <p>Роли и навыки бизнес-тренера.</p> <p>Самопрезентация тренера и начало тренинга. Основные роли бизнес-тренера. 3 составляющие успеха тренера. Как развить в себе основные качества и навыки тренера? Начало тренинга — вербальный и невербальный компонент. Самопрезентация тренера и «продажа» темы тренинга.</p> <p>Привлечение и удержание внимания аудитории. Ответы на сложные вопросы участников. Типичные ошибки начинающих тренеров</p> <p>Особенности проведения тренером разных видов активностей (упражнения, мини-лекции, ролевые игры, дискуссии и т. п.</p> <p>Предоставление инструкции к упражнениям и другим активностям. Роль тренера в процессе каждой активности. Эффективный разбор упражнений. Работа со слайдами и флипчартом. Развивающая обратная связь участникам как один из главных инструментов тренера.</p>	<p><i>Доклады, Дискуссия Анализ результатов выполнения практических заданий</i></p>
5.	Мотивация персонала: подходы, виды	<p>Обсуждение докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем заключается сущность и функция мотивации труда?</li> <li>2. Что такое потребность? Какие виды потребностей вы знаете?</li> <li>3. Какие типы темпераментов людей вы знаете? Как они связаны с мотивацией личности?</li> <li>4. Какие типологии личности, определяемые характером, вы знаете?</li> </ol>	<p><i>Доклады, Дискуссия Анализ результатов выполнения практических заданий</i></p>

		<p>5. Взгляд на природу человека и его потребности в теориях «X», «Y», «Z» (Тэйлор, Файоль, Оучи, Мэйо, Зигерт, Ланг).</p> <p>6. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.</p> <p>7. Теория потребностей К. Альдерфера.</p> <p>Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.</p> <p>8. Теория двух факторов Герцберга.</p> <p>9. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.</p> <p>10. Теория ожиданий В. Врума.</p> <p>11. Теория справедливости С. Адамса.</p> <p>12. Модель мотивации Портера-Лоулера.</p> <p>13. Диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов).</p> <p>14. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.</p> <p>15. Охарактеризуйте типы мотивации работников.</p> <p>16. Какие системы оплаты труда вы знаете? В чем достоинства и недостатки существующих систем оплаты труда? Назовите виды премирования работников.</p> <p>Практическое задание: Написание эссе об индивидуальных особенностях мотивации персонала.</p> <p>Составление аналитической справки о должности сотрудника.</p>	
6.	Демотивация персонала	<p>Обсуждение докладов по темам:</p> <p>1. Что такое «демотивация персонала»?</p> <p>2. Какие факторы демотивации вы можете назвать?</p> <p>3. В чем заключается профилактика демотивации персонала?</p> <p>Практическое задание: Работа тренера с групповой динамикой. Трудные участники. Работа тренера с «трудными» участниками — виды таких участников и способы работы с ними. Групповая динамика — признаки каждого этапа и что делать тренеру с ними. Уверенность тренера в себе как залог успешности в профессии. Работа с критикой</p>	<p><i>Доклады, Дискуссия Анализ результатов выполнения практических заданий</i></p>
7.	Управление мотивацией сотрудников и руководителей.	<p>Обсуждение докладов по темам:</p> <p>1. Что такое «аудит мотивационного состояния организации»? В чем заключается технология проведения аудита мотивационного состояния организации?</p> <p>2. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p> <p>3. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.</p> <p>4. 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))</p>	<p><i>Доклады, Дискуссия Анализ результатов выполнения практических заданий</i></p>

		Практическое задание: Анализ сценария мотивационного тренинга «Мотивируем подчиненных»	
8.	Посттренинговая поддержка	Обсуждение докладов по темам: 1.Эффективность бизнес-тренингов. Посттренинговое сопровождение компаний. 2.Организация взаимоподдержки в компании, школа наставничества, обучение новичков. 3.Психологическое сопровождение кадрового резерва. Переход на управленческую должность, развитие личностных компетенций, необходимых в новом виде деятельности. 4.Участие консультанта в процессе принятия управленческих решений. 5.Психологические координаты жизни современного делового человека. Сотрудничество максимальное раскрытие творческого потенциала каждого сотрудника как основа для развития компании в целом Практическое задание: Разбор типичных ошибок и трудностей в написании и проведении бизнес-тренинга. Проектирование посттренингового сопровождения — как поддержать и усилить эффект от тренинга. Работа с заказчиком после тренинга. Критерии оценки эффективности тренинга и тренера. Карьерный путь бизнес-тренера.	<i>Доклады, Дискуссия Анализ результатов выполнения практических заданий</i>

**Лабораторные занятия:** *не предусмотрены*

**2.3.3 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	Проработка теоретического материала	Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада) Методические указания по разработке и написанию эссе// Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11.
2	Выполнение индивидуальных теоретических, аналитических заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада) Методические указания по разработке и написанию эссе// Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления, 26.04.2021, протокол №11.
3	Самообследование, самоанализ и проектирование элементов индивидуальных стратегий саморазвития	Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада) Методические указания по разработке и написанию эссе// Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления, 26.04.2021, протокол №11.

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

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (дискуссии, работа в малых группах, обсуждение наглядного пособия – стенда «Основы практической психологии», разбор конкретных ситуаций, проектирование элементов стратегии саморазвития, самоанализ личностных, социальных и профессиональных ресурсов и др.) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Обучающие и мотивационные тренинги».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме контрольных вопросов, доклада-презентации по проблемным вопросам, групповой дискуссии, результатов самооценки и анализа ресурсов и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий зачету.

#### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	<b>ПК-1 Способен идентифицировать проблему клиента и спроектировать процесс консультирования, обучения или тренинга</b> ИПК-1.1 Определяет проблему клиента, предлагает адекватный проблеме процесс консультирования,	Знает основы психологии мотивации и обучения персонала и техники прояснения запроса клиента в процессе обучения и мотивационных тренингов	Вопросы для устного опроса по разделам дисциплины Практическая работа: Составьте словарь терминов. Опишите и проведите технику работы с личностью или группой.	Вопрос на зачете 1-30
		Умеет подбирать техники и технологии, адекватные проблеме мотивации и обучения процесс	Практическая работа: Составить классификацию психологических технологий развития	Вопрос на зачете 1-30

	обучения или тренинга	консультирования, обучения или тренинга	персонала и привести примеры Практическая работа: Особенности работы с заказчиком бизнес-тренинга, снятие запроса на тренинг. Работа с заказчиком: бывают ли типовые тренинги? Какие проблемы решают тренинги, а какие нет? Создание тренинга под потребности заказчика. Интервью с заказчиком	
		Владеет техниками и методиками определения проблемы мотивации, профессионального поведения и обучения клиента	Вопросы для устного опроса по разделам дисциплины. Практическая работа 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))	Вопрос на зачете 1-30
2	<b>ПК-1 Способен идентифицировать проблему клиента и спроектировать процесс консультирования, обучения или тренинга</b> ИПК – 1.2 Оказывает психологическую помощь по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса	Знает техники формирования навыков, развития мотивации персонала и психологической помощи по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса	Вопросы для устного опроса по разделам дисциплины Практическая работа: Составьте словарь терминов. Написание эссе, реферата. Опишите и проведите технику работы с личностью или группой.	Вопрос на зачете 1-30
		Умеет подбирать техники формирования навыков, развития мотивации персонала и психологической помощи по проблемам социализации, адаптации, профессионального	Практическое задание: Решение задач. Составление аналитической справки. Написание целей, задач и структуры, сетки тренинга. Подбор алгоритмов, теорий, схем для тренинга.	Вопрос на зачете 1-30

		самоопределения и оптимизации производственного процесса		
		Владеет техниками формирования навыков, развития мотивации персонала и психологической помощи по проблемам социализации, адаптации, профессионального самоопределения и оптимизации производственного процесса	Практическая работа Использование аппаратной методики диагностики и развития сплоченности группы (аппаратурная методика «Арка») Практическое задание: Работа тренера с групповой динамикой. Трудные участники. Работа тренера с «трудными» участниками — виды таких участников и способы работы с ними. Групповая динамика — признаки каждого этапа и что делать тренеру с ними. Уверенность тренера в себе как залог успешности в профессии. Работа с критикой	Вопрос на зачете 1-30
3	<b>ПК-5 Способен разрабатывать, составлять и оформлять документы по мероприятиям психологической помощи, развивающим и обучающим занятиям, исследовательским проектам</b> ИПК-5.1 разрабатывает и составляет программы и отчеты оказания психологической помощи (коррекционную, развивающую, обучающую)	Знает требования по разработке и составлению программ и отчетов оказания психологической помощи в рамках коррекционной работы с персоналом, развивающего мотивационного тренинга, обучающего тренинга	Вопросы для устного опроса по разделам дисциплины Практическая работа: Опишите и проведите технику работы с личностью или группой. Составьте отчет после проведения упражнения.	Вопрос на зачете 1-30
		Умеет подбирать содержательные элементы для обучающих и мотивационных тренинговых программ	Практическая работа: Разработайте сценарий мотивационного или обучающего тренинга. Составьте отчет после проведения упражнения.	Вопрос на зачете 1-30
		Владеет навыками разработки и составления отчетов и программ коррекционных, развивающих, обучающих тренингов	Практическая работа: Опишите и проведите технику работы с личностью или группой. Составьте отчет после проведения упражнения.	Вопрос на зачете 1-30
4	<b>ПК-5 Способен разрабатывать, составлять и оформлять документы по мероприятиям психологической помощи, развивающим и</b>	Знает требования к составлению отчета по исследовательскому проекту по проблеме психологии мотивации и обучения персонала	Практическая работа: Опишите и проведите технику работы с личностью или группой. Составьте отчет после проведения упражнения. Практическое задание: Анализ сценария мотивационного	Вопрос на зачете 1-30

<p><b>обучающим занятиям, исследовательским проектам</b> ИПК – 5.2 составляет отчет по исследовательскому проекту</p>		тренинга «Мотивируем подчиненных»	
	<p>Умеет анализировать соответствие результатов задачам исследовательского проекта психологических особенностей мотивации и обучения персонала</p>	<p>Практическая работа: Опишите и проведите технику работы с личностью или группой. Составьте отчет после проведения упражнения, проанализируйте соответствие результатов задачам.</p>	<p>Вопрос на зачете 1-30</p>
	<p>Владеет навыками составления отчета по исследовательскому проекту по проблеме мотивации и обучения персонала</p>	<p>Практическая работа: Опишите и проведите технику работы с личностью или группой. Составьте отчет после проведения упражнения с использованием аппаратной методики диагностики и развития сплоченности группы (аппаратурная методика «Арка») Практическое задание: Разбор типичных ошибок и трудностей в написании и проведении бизнес-тренинга. Проектирование посттренингового сопровождения — как поддержать и усилить эффект от тренинга. Работа с заказчиком после тренинга. Дискуссия: Критерии оценки эффективности тренинга и тренера. Карьерный путь бизнес-тренера.</p>	<p>Вопрос на зачете 1-30</p>

Система текущего контроля включает:  
 контроль посещения и работы на семинарских/практических занятиях;  
 контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;  
 контроль знаний, умений, навыков, усвоенных в данном курсе в форме письменных контрольных работ.

Работа на семинарских занятиях оценивается преподавателем (по пятибалльной шкале) по итогам подготовки и выполнения студентами практических заданий, активности работы в группе и самостоятельной работе. Пропуск семинарских занятий предполагает отработку по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, письменный отчет о выполнении практического задания, конспект статьи, проведение промежуточного тестирования знаний или пр.) Неотработанный (до начала сессии) пропуск более 50% семинарских занятий по курсу является основанием для недопуска к зачету по курсу.

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

Для аттестации студентов по учебной дисциплине «Обучающие и мотивационные тренинги» 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»).

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

#### *Примерный перечень вопросов и заданий*

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

#### Примерные вопросы и задания

1. Психология бизнеса и принципы разработки бизнес-тренинга.
2. Особенности бизнес-тренинга
3. Психологические технологии развития персонала.
4. Обучение как основной метод развития персонала.
5. Анализ потребностей в обучении персонала.
6. Технологии онлайн и оффлайн бизнес-тренингов.
7. Мотивационные бизнес-тренинги: особенности и технология.
8. Мотивация персонала: подходы, виды.
9. Сравнительный анализ материальной и нематериальной мотивации.
10. Демотивация персонала.
11. Управление мотивацией сотрудников и руководителей.
12. Посттренинговая поддержка.

13. Для чего руководителю нужно разбираться в теоретических и практических вопросах мотивации трудовой деятельности?
14. 2. Раскройте сущность понятий: мотив, стимул, мотивация, стимулирование, этапы процесса мотивации, назовите основные формы стимулов?
15. Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа «кнута и пряника»?
16. В чем отличия между работниками, описываемыми теориями «Х», «У» и «Z»?
17. Объясните сущность модели мотивации поведения человека разработанную А. Маслоу?
18. В чем отличия теории Д. Макклелланда от теорий А. Маслоу и К. Альдерфера?
19. Раскройте основное содержание факторов мотивации, выделенных Ф.Гецбергом?
20. В чем особенности теории ожиданий В. Врума, и какое практическое применение теории справедливости Адамса можно предложить для использования в управлении?
21. В чем заключаются основные положения теории Портера и Лоулера?
22. Раскройте основные черты концепции партисипативного управления?
23. Дайте определение заработной платы, опишите структуру оплаты труда работника, за что, и за счет чего выплачиваются основная и дополнительные заработные платы?
24. В чем принципиальная разница между премией и вознаграждением?
25. Назовите основные системы оплаты труда персонала и расскажите, как они рассчитываются?
26. В чем отличия между прямой сдельной и аккордной оплатой?
27. Что такое оценка рабочих мест и как ее можно рассчитать?
28. Какие используются показатели для планировании денежных выплат?
29. Какие особенности использования поощрительных выплат используются для менеджеров?
30. В каких случаях сдельная оплата труда более предпочтительна по сравнению с повременной, а в каких наоборот?
31. Из какого источника выплачивается премия и материальная помощь рабочим и служащим?

#### 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.

Использование аппаратной методики диагностики и развития сплоченности группы  
(аппаратурная методика «Арка»)

Эта методика для изучения таких компонентов организованности группы, как: единство действий и мнений, уровень психологического настроения, лидерства и мотивации. В этой методике заложено сочетание эвристик с алгоритмическими способами решения задачи; реализован не только результат, но и процесс совместной деятельности; имеется обратная связь, а значит возможность активно влиять на процесс совместной деятельности. «Арка» актуализирует процесс организации совместной деятельности и ее успешность и может использоваться для решения задач формирующего и психотерапевтического характера. С помощью данной методики можно изучить влияние группового статуса на самочувствие ее членов, их общественную активность.

Описание прибора-модели «Арка». Прибор представляет собой сборно-разборную конструкцию в виде арки. «Арка» предназначена для предъявления групповой задачи, требующей дружного, согласованного практического действия группы людей в составе от 2 до 20 человек. Достаточно широк возрастной диапазон применения прибора: от групп дошкольников и школьников до студенческих коллективов и групп специалистов. В ходе работы с «Аркой» актуализируются социально-психологические процессы в группе, особенно заметно проявляются эмоционально-волевые процессы.

Процедура работы с «Аркой». Исследуемой группе предъявляется инструкция, в которой объясняется устройство прибора, правила сборки, ставится задача. Сборка «Арки» настолько технически проста и в тоже время своеобразна, что в процессе сборки почти полностью нивелируются любые специальные технические умения и навыки (техническая подготовленность), кроме социально-психологической подготовленности. Для работы со стандартной «Аркой» в условиях лаборатории желательно иметь стол, а при использовании модифицированных процедур при изучении взаимодействия двух групп – две «Арки» – два стола. Также необходим секундомер.

В занятии участвуют две группы поочередно. Студенты, не включенные в процесс, являются наблюдателями.

Цель: формирование навыков наблюдения за процессами группового взаимодействия, уточнение мотивации, лидерских амбиций, отслеживание динамики групповых процессов. Второстепенной задачей является формирование сплоченности студенческой группы.

Критерии оценки выполнения задания:

1. Присутствие на занятии.
2. Активное участие в процедуре.
3. Ответы на вопросы преподавателя как письменно, так и устно. Оценивается участие в процедуре.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации Итоговое контрольное задание**

1. Составьте словарь терминов. Условия выполнения: Задание выполняется письменно. Результат – краткий глоссарий.
2. Разработайте сценарий мотивационного или обучающего тренинга.

#### **Примерные вопросы к зачету по дисциплине «Обучающие и мотивационные тренинги»**

1. Психология бизнеса и принципы разработки бизнес-тренинга.
2. Психологические технологии развития персонала.
3. Обучение как основной метод развития персонала.
4. Анализ потребностей в обучении персонала.
5. Технологии онлайн и оффлайн бизнес-тренингов.
6. Мотивационные бизнес-тренинги: особенности и технология. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.

7. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
8. Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив». Классификация мотивов. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
9. Концепция «экономического человека» Ф. Тэйлора (теория «Х»). Теория «У» и эволюция взглядов на природу работника (Мэйо, Зигерт, Ланг). Теория «Z» Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
10. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
11. Теория потребностей К. Альдерфера.
12. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
13. Теория двух факторов Герцберга.
14. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
15. Теория ожиданий В. Врума.
16. Теория справедливости С.Адамса.
17. Модель мотивации Портера-Лоулера.
18. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
19. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.
20. Материальная и нематериальная мотивация персонала: понятие, виды, особенности применения.
21. Методы диагностики мотивации труда персонала с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе.
22. 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.
23. Проблема соответствия психологических характеристик личности и мотивов труда
24. Проблема профессиональной самореализации, профессиональной самооценки личности и оплаты труда
25. Мотивация труда и учет трудового времени (тайм менеджмент).
26. 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.
27. Формы организации стимулирования трудовой деятельности: психологические, социальные, этические и экономические.
28. Демотивация персонала.
29. Управление мотивацией сотрудников и руководителей.
30. Посттренинговая поддержка персонала.

**Форма проведения аттестации по дисциплине: зачет**

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.

Оценка академических достижений студентов с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с их возможностями и индивидуальным планом-графиком обучения.

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

### **5.1 Основная литература:**

1. Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / А.К. Болотова, А.В. 30 Мартынова. — Электрон.дан. — М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. — 320 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=65983](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=65983) — Загл. с экрана.

2. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. - Москва: Проспект, 2014. - 688 с.

3. 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.

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. - 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>.

5. 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>

6. Психология бизнеса : учебник для магистров / Н. Л. Иванова [и др.] ; под общей редакцией Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 509 с. — (Магистр). — ISBN 978-5-9916-2972-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425882>

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 Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 320 с. — Гл. 2, 4 (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450529>

2 Бакирова Т.Х. Психология развития и мотивации персонала. – М., 2009. Гл.9-11.

- 3 Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие для студентов вузов. - Москва: ИНФРА-М, 2011. - 191 с.
- 4 Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2006.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – изд-во «Академия». Серия: «Высшее профессиональное образование», 2012. (9 экз)
- 8 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>
- 9 Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2016. - 251 с.
- 10 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:

1. <http://www.voppsy.ru> - «Вопросы психологии»
2. <http://www.psyedu.ru> - «Психологическая наука и образование»
3. <http://magazine.mospsy.ru> - «Московский психологический журнал»
4. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
5. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

### 5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

#### Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
6. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;

3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/>.
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety)

#### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

#### **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

По дисциплине «Обучающие и мотивационные тренинги» предусмотрено проведение **лекционных занятий**, на которых дается основной систематизированный материал по предметной области теории психологических тренингов, обучения и мотивации персонала. Лекции формируют знания и способности студентов анализировать личность и поведение человека, знакомит с основными моделями, объясняющими суть данного процесса. На лекциях студенты получают возможность не только сформировать необходимый уровень знаний, но и обсудить возможности применения получаемых в ходе обучения теоретических знаний к постановке и решению профессиональных задач в будущей деятельности. Особое внимание уделяется вопросам применения в практической и научной деятельности системного подхода.

**Семинарские занятия** служат для закрепления и расширения рассмотрения основных вопросов, обсуждаемых на лекциях. В ходе подготовки к вопросам для семинарских занятий, подготовке к тестированию и индивидуальным заданиям (сообщениям, докладам) студенты обучаются работе с научной литературой, умению подбирать, анализировать и конспектировать материалы по теме. Ряд занятий проходит в форме практических работ, выполнение психодиагностических процедур, моделированию реальных ситуаций, отработыванию тренинговых упражнений и формирование навыков создания и проведения обучающих и мотивационных тренингов. Проходящие на занятиях дискуссии и обсуждения выполнения предлагаемых практических заданий и проведения диагностических процедур развивают способность обучающихся формулировать мысли, творчески подходить к изучению психологических закономерностей и механизмов развития личности, групп и общества как системы, находить проекцию получаемым теоретическим знаниям в прикладной плоскости, использовать изучаемые понятия и модели для анализа для практической работы психолога. Также семинарские занятия способствуют повышению собственной психологической компетентности обучающихся.

Важнейшим этапом обучения является **самостоятельная работа студентов**. 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 «Обучающие и мотивационные тренинги». Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Центральное значение в самостоятельной работе по дисциплине «Обучающие и мотивационные тренинги» является выполнение студентом практических заданий в письменном виде. Выполнение данной работы должно способствовать углублённому пониманию изучаемых закономерностей обучения и мотивации личности и группы.

### **Виды самостоятельной работы студентов**

при освоении дисциплины «Обучающие и мотивационные тренинги»

#### **1.Репродуктивная самостоятельная работа (самоподготовка)**

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 текущему контролю и промежуточной аттестации

#### **2.Реконструктивная самостоятельная работа студента (выполнение заданий)**

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

Виды реконструктивной самостоятельной работы студента:

- Подготовка к аудиторным занятиям
- Поиск и обзор литературы по теме
- 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 реферата и эссе по предлагаемым темам
- Проведение творческих практических заданий и подготовка письменных отчетов.

Для выполнения конкретного задания студентам необходимо провести сбор информации, а также анализ полученных данных.

Результаты самостоятельных работ оформляются в письменном виде и сдаются преподавателю. Работы оцениваются на уровне *зачтено/не зачтено* в зависимости от полноты и логичности анализа, а также от умения студента защитить свою точку зрения.

В качестве форм и методов контроля самостоятельной работы студентов используются обсуждения и дискуссии на семинарских занятиях, текущее тестирование, защиты выполнения контрольной работы, реферата и творческих практических письменных заданий, а также промежуточная аттестация (зачет).

##### **6.1 Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям**

При подготовке к семинарским занятиям студенту следует ориентироваться на систему оценивание ответов (сообщений) на вопросы к семинарским занятиям

Ответы оцениваются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Критерии оценивания:



«Отлично» - студент показывает глубокое и полное понимание категорий и концепций, необходимых для раскрытия вопроса (т.е. знание основного содержания учебной дисциплины), проявляет высокий уровень умений применять знания и методы для решения практических вопросов; владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности.

«Хорошо»- демонстрирует знание содержания вопроса, но допускает неточности в их объяснении; затрудняется иллюстрировать примерами; способен оценивать некоторые моменты применения знания по вопросу к будущей профессиональной деятельности.

«Удовлетворительно» - демонстрирует отрывочные знания содержания вопроса, испытывает сложности при выборе методов объяснения их; может с трудом показать возможности использования содержания вопроса в будущей профессиональной деятельности.

«Не удовлетворительно» - отсутствие ответа, ответ содержательно не соответствует поставленному вопросу.

Оценивание докладов

Доклады студентов оцениваются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» в зависимости от степени логичности, глубины раскрытия темы и личного вклада в подготовку.

Критерии оценивания:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- полнота использованных источников;
- демонстрация понимания темы, умение критического анализа информации;
- демонстрация знание методов исследования и умение их применять;
- способности обобщения информации;
- способности формулировать аргументированные выводы;
- оригинальность и креативность при подготовке презентации.

## 6.2 Методические рекомендации к выполнению практических заданий

В течение семестра студент обязан выполнить и сдать на проверку преподавателю отчеты по выполнению практических заданий, эссе и реферат.

Задания выполняются каждым студентом индивидуально в период изучения соответствующей темы согласно учебному плану. Студенты сдают задания в письменном виде преподавателю на проверку. Оценкой выполнения заданий является зачет/незачет.

Общие критерии оценивания письменных заданий.

Для получения зачета за задание студент должен продемонстрировать:

- Высокий уровень самостоятельности выполнения заданий;
- Умение использовать теоретические знания, модели, понятия из области психологии при выполнении практических заданий;
- Обоснованно, четко и аргументировано формулировать интерпретацию результатов;
- На основе результатов анализа выделять психологические аспекты проблемы и формулировать направления и способы работы психолога при разработке и проведении обучающих и мотивационных тренингов.

Не зачетные работы возвращаются студентам на доработку.

Данные виды заданий являются формами текущего контроля знаний и относятся к контролируемой самостоятельной работе студента. Их зачет является необходимым условием прохождения промежуточной аттестации по дисциплине «Обучающие и мотивационные тренинги».

## 6.3 Методические рекомендации к сдаче зачета

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, сформированность установленных профессиональных компетенций, развитие творческого мышления.

Оценка за зачет складывается из:

Первая часть – зачет по заданиям для индивидуального выполнения в письменном виде (реферат, эссе, отчет по выполнению практических заданий).

Вторая часть – выполнение всех заданий, предусмотренные учебным планом в ходе практических занятий;

Третья часть – зачет.

Студенты, выполнившие первую часть и не выполнившие все задания предусмотренные учебным планом (пропуски без отработок занятий более 50%) обязаны сдавать зачет. В этом случае преподаватель принимающий зачет имеет право задавать дополнительные вопросы по всему материалу.

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

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.

#### 7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (ауд. 416Н)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLNg MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020) Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук)
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. 416Н)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Аппаратурная методика «Арка», аппаратно-программный психодиагностический комплекс Мультитсихометр	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLNg MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020) Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук)

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
---	---	---

<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)</p>	<p>Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus, Комплект антивирусного программного обеспечения</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 415Н)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: 8 рабочих станции (терминальных точек доступа к удалённому серверу)</p>	<p>Microsoft Office 365 ProPlusforE-DU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)</p>