

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры педагогики и
психологии
Протокол № 10 от 29.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.01 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Направленность (профиль):	Психология социально-профессиональной сферы
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат педагогических наук, доцент Родионова Е. А.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

Систематизированное изложение теоретических и прикладных аспектов трудовой мотивации, знания психологических и организационных факторов мотивации профессиональной деятельности сотрудников в организации, удовлетворенности трудом и продуктивности деятельности.

Задачи дисциплины:

Сформировать представление о системе основных понятий в области психологии мотивации, структуре и особенностях мотивации, видах мотивов, понятии стимулирования;

Сформировать представление о моделях трудовой активности, возрастных особенностях мотивации сотрудников;

Сформировать представление о технологических этапах системы мотивации и стимулирования в рамках структуры жизненного цикла персонала в организации;

Сформировать умение проводить психодиагностику мотивационной сферы личности, анализировать мотивационный профиль личности и мотивационных особенностей группы;

Сформировать умение планировать аудит системы стимулирования в организации, разрабатывать мотивационные профили Компании и работника, выявлять демотивирующие факторы.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-4 Способен организовывать психодиагностическое обследование граждан по методам и методикам психодиагностики интересов, потребностей, особенностей характера для последующего профессионального консультирования граждан в целях содействия выбору оптимального вида занятости и планирования карьеры	<p>ПК-4.1 Знает принципы организации групповых занятий и комплектования групп для коррекционной работы; методы организации и проведения социально-психологического тренинга по отработке навыков собеседования с работодателем; основы социальной психологии и психодиагностики; методологию индивидуальных консультаций и тренингов; современные методы подбора персонала; технологию поиска работы.</p> <p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать и проводить индивидуальные или групповые тренинги по социальной адаптации в соответствии с выявленными проблемами; применять методы обучения взрослых в индивидуальной и групповой работе для отработки навыков уверенного поведения и формировать активную жизненную позицию безработных граждан; обучать процессу трудоустройства, включая написание резюме, сопроводительных писем, подготовку к собеседованию; оценивать эффективность обучения безработных граждан навыкам активного самостоятельного поиска работы; определять необходимые безработному гражданину виды и формы услуг; оценивать карьерный потенциал безработного гражданина и его востребованность на рынке труда; соотносить профессиональный опыт безработного гражданина с потребностью рынка и давать заключение по тем должностным позициям, на которые может претендовать гражданин; совершенствовать подходы к работе по социальной адаптации безработных граждан, используя отечественный и международный опыт.</p>	03.011 Профессиональный стандарт «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-4.3 Способен осуществлять консультирование безработных граждан с применением различных методик диагностики в целях обеспечения осознанного выбора оптимального вида занятости с учетом их интересов, потребностей и возможностей, а также потребностей общества; проведение тестирования (анкетирования) безработных граждан для выявления основных причин, по которым они испытывают трудности в поиске подходящей работы и трудоустройстве; обучение безработных граждан технологии составления резюме и индивидуального плана самостоятельного поиска работы, в том числе с использованием электронных средств коммуникации, и подготовка рекомендаций по их применению и совершенствованию; обучение методам самопрезентации, обсуждение вопросов формирования делового имиджа и подготовка рекомендаций по совершенствованию навыков самопрезентации; давать рекомендации по поиску работы, составлению резюме, проведению деловой беседы с работодателем, самопрезентации, формированию активной жизненной позиции; обсуждение вопросов адаптации на новом рабочем месте, планирования карьеры.</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.1. Знает принципы организации групповых занятий и комплектования групп для коррекционной работы; методы организации и проведения социально-психологического тренинга по отработке навыков собеседования с работодателем; основы социальной психологии и психодиагностики; методологию индивидуальных консультаций и тренингов; современные методы подбора персонала; технологию поиска работы.</p>	<p>Знает систему понятий: потребность, мотив, мотивация и стимулирование. Особенности мотивации группы, модели трудовой активности личности, возрастные особенности трудовой мотивации. Технологические этапы системы мотивации и стимулирования в рамках структуры жизненного цикла персонала в организации</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4.2. Умеет разрабатывать и проводить индивидуальные или групповые тренинги по социальной адаптации в соответствии с выявленными проблемами; применять методы обучения взрослых в индивидуальной и групповой работе для отработки навыков уверенного поведения и формировать активную жизненную позицию безработных граждан; обучать процессу трудоустройства, включая написание резюме, сопроводительных писем, подготовку к собеседованию; оценивать эффективность обучения безработных граждан навыкам активного самостоятельного поиска работы; определять необходимые безработному гражданину виды и формы услуг; оценивать карьерный потенциал безработного гражданина и его востребованность на рынке труда; соотносить профессиональный опыт безработного гражданина с потребностью рынка и давать заключение по тем должностным позициям, на которые может претендовать гражданин; совершенствовать подходы к работе по социальной адаптации безработных граждан, используя отечественный и международный опыт.	Умеет проводить психодиагностику мотивационной сферы личности, анализировать мотивационный профиль личности и мотивационных особенностей группы; Планировать аудит системы стимулирования в орга-низации, разрабатывать мотивационные профили Компании и работника, выявлять демотивирующие факторы
ПК-4.3. Способен осуществлять консультирование безработных граждан с применением различных методик диагностики в целях обеспечения осознанного выбора оптимального вида занятости с учетом их интересов, потребностей и возможностей, а также потребностей общества; проведение тестирования (анкетирования) безработных граждан для выявления основных причин, по которым они испытывают трудности в поиске подходящей работы и трудоустройстве; обучение безработных граждан технологии составления резюме и индивидуального плана самостоятельного поиска работы, в том числе с использованием электронных средств коммуникации, и подготовка рекомендаций по их применению и совершенствованию; обучение методам самопрезентации, обсуждение вопросов формирования делового имиджа и подготовка рекомендаций по совершенствованию навыков самопрезентации; давать рекомендации по поиску работы, составлению резюме, проведению деловой беседы с работодателем, самопрезентации, формированию активной жизненной позиции; обсуждение вопросов адаптации на новом рабочем месте, планирования карьеры.	Владеет инструментами диагностики мотивационной структуры личности и организации, инструментами анализа и оптимизации мотивационной системы предприятия.

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1	ПК-4.2	ПК-4.3
1	Структура и особенности мотивации	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
2	Теории мотивации	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1	ПК-4.2	ПК-4.3
3	Взаимосвязь мотива и стимула	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Коллоквиум/ Проект (групповой проект) №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
4	Инструменты диагностики мотивации персонала	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Коллоквиум/ Проект (групповой проект) №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
5	Система мотивации и стимулирования на предприятии	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)
6	Мотивация и продуктивность	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Структура и особенности мотивации</p> <p>Структура мотивации, потребность и мотивация. Иерархия мотивов. Мотивационные состояния и установка. Мотивационные свойства и мотивационная сфера личности. Процессуально-содержательные мотивы (интерес к процессу и содержанию деятельности).</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p> <p>Структура мотивации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Теории мотивации</p> <p>Теории мотивации в психологии менеджмента Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу. Классический и современный подход. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Теория мотивации Д. Макклеланда. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Модель Портера-Лоуэра. Теория усиления Б. Ф. Скиннера. Современные теории мотивации</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p> <p>Анализ теорий мотивации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Взаимосвязь мотива и стимула</p> <p>Механизм мотивации персонала. Классификация стимулов по факторам. Организационная форма воздействия на работника. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Мотивационная работа на этапах управления человеческими ресурсами компании. Методы оценки мотивирующих факторов. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p> <p>Анализ ценностного блока системы мотивации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Инструменты диагностики мотивации персонала</p> <p>Методы выявления потребностей персонала. Анализ биографических факторов. Интервью как методы выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Психодиагностические методы</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p> <p>Анализ методов диагностики мотивации персонала. Программы оценки мотивации персонала: особенности применения, возможности и ограничения. Оценка мотивационного профиля сотрудников, удовлетворенности трудом.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Система мотивации и стимулирования на предприятии</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Постановка целей и задач системы мотивации и стимулирования персонала в организации. Анализ текучести персонала. Диагностика мотивационной среды компании. Диагностика мотивационного профиля ключевых сотрудников. Блоки системы мотивации: ценностный и стимулирования. Мотивационный профиль Компании и работника. Демотивирующие факторы. Системы вознаграждения.
Практические занятия/самостоятельная работа: Аудит и оптимизация системы мотивации и стимулирования. Разработка мотивационного профиля компании и сотрудников. Выявление демотивирующих факторов. Формирование предложений по оптимизации системы стимулирования сотрудников в компании (в форме проекта).
Лабораторная работа: -
Тема 6: Мотивация и продуктивность Мотивационные инструменты формирования лояльности и вовлеченности персонала (вовлеченность в процесс, вовлеченность в организацию).
Практические занятия/самостоятельная работа: Разработка программы повышения продуктивности персонала.
Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	72	72
Лекционные занятия (Лек)	36	36
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	33	33
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	75	75
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Структура и особенности мотивации	6	4	6	0	3	6
2	Теории мотивации	6	4	6	0	5	6
3	Взаимосвязь мотива и стимула	6	4	6	0	5	6
4	Инструменты диагностики мотивации персонала	6	8	6	0	5	6
5	Система мотивации и стимулирования на предприятии	6	8	6	0	10	6
6	Мотивация и продуктивность	6	8	6	0	5	6
Итого:			36	36	0	33	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	51	51

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	51	51
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	57	57
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Структура и особенности мотивации	7	2	6	0	3	6
2	Теории мотивации	7	2	6	0	10	6
3	Взаимосвязь мотива и стимула	7	4	6	0	10	6
4	Инструменты диагностики мотивации персонала	7	4	6	0	10	6
5	Система мотивации и стимулирования на предприятии	7	4	6	0	10	6
6	Мотивация и продуктивность	7	2	6	0	8	6
Итого:			18	36	0	51	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и практикум для вузов / Лобанова Т. Н. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2022 г. - 482 с. - ISBN 978-5-9916-7651-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-489318>

2. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и практикум для вузов / Пряжников Н. С. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2022 г. - 365 с. - ISBN 978-5-534-00497-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-489711>

3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Трапицына С.Ю. - Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена (Герценовский университет) (г. Санкт-Петербург), 2022 г. - 314 с. - ISBN 978-5-9916-8271-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-490036>

Дополнительная литература:

1. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2022 г. - 323 с. - ISBN 978-5-534-01100-5 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-489089>

2. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и

практикум для вузов / Родионова Е. А., Доминяк В. И., Жушман Г., Экземпляров М. А. ; Под ред. Родионовой Е.А. - Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург)., 2022 г. - 279 с. - ISBN 978-5-534-01566-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-489687>

3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. Учебник для бакалавров / Литвинюк А. А. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва)., 2022 г. - 398 с. - ISBN 978-5-9916-3610-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-508182>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение
4. LMS Moodle
5. Вебинарная платформа

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. iBooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <arch.neicon.ru>. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Официальный Интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>. - Текст: электронный

9. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный

10. PRO-делопроизводство [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.sekretariat.ru>. - Текст: электронный

11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

13. Правительство РФ: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://government.ru/>. - Текст: электронный

14. Комитет по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.gov.spb.ru/gov/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее	61-73	74-90	91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет	Зачет		

37.03.01 Психология, направленность (профиль) "Психология социально-профессиональной сферы"
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.01 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, очно-заочная
 Разработана для приема 2021/2022, 2022/2023 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля Доклад, сообщение/ Реферат №1

Темы докладов:

1. Проблема мотивации в управлении персоналом.
2. Особенности мотивации и стимулирования персонала.
3. Разработка и оптимизация системы мотивации в организации.
4. Диагностика мотивации учебной деятельности старшеклассников (обучающихся).

Доклад, сообщение/ Реферат №2

Темы докладов:

1. Мотивация временных работников и организационная культура.
2. Мотивация профессионального самоопределения
3. Психология мотивации потребителя.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

Задания для контрольной работы:

1. Возможности реализации мотивов как факторы профессионального здоровья.
2. Мотивационные и ценностные ожидания как факторы доверия к организации.

Коллоквиум/ Проект №1

1. Особенности мотивации и учебной успеваемости обучающихся разных форм обучения
2. Мотивация профессиональной деятельности (особенности, внутренняя, внешняя мотивация и т. п.).
3. Мотивация выбора профессии в условиях перемены профессиональной деятельности.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

Задания для контрольной работы:

1. Мотивационный профиль сотрудника (организации).
2. Инструменты изучения мотивации персонала.

Технология аудита и оптимизации системы мотивации и стимулирования

Задания творческого уровня №1

Выполните два практических задания на выбор:

Задание 1. Разработка программы оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала в организации.

Задание 2. Разработка консалтингового проекта по оптимизации профессиональной мотивации

Деловая игра/ Кейс-задача №1

Деловая игра «Совет директоров»

Цели игры:

Научиться проводить диагностику профессиональной мотивации и определять варианты стимулирования.

Условия проведения деловой игры.

Учебная группа получает вводную информацию по компетенциям сотрудников, их критериям эффективности, на основе которых требуется уточнить ключевые мотивы сотрудников и предложить адресные варианты стимулирования по каждому сотруднику.

Функции руководителя деловой игры.

Руководитель исполняет роль эксперта. Руководитель должен ознакомить участников с условиями и этапами деловой игры. Он ведет арбитраж, осуществляет контроль времени выполнения отдельных этапов игры, оценивает работу игровых команд. Руководитель не должен навязывать свое мнение и подавлять инициативу разработчиков, его суждения должны носить рекомендательный характер.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень теоретических вопросов к зачету

1. Особенности мотивации и учебной успеваемости обучающихся разных форм обучения
2. Мотивация профессиональной деятельности (особенности, внутренняя, внешняя мотивация и т. п.)
3. Мотивация выбора профессии в условиях перемены профессиональной деятельности.
4. Проблема мотивации в управлении персоналом.
5. Особенности мотивации и стимулирования персонала.
6. Разработка и оптимизация системы мотивации в организации.
7. Диагностика мотивации учебной деятельности старшеклассников (обучающихся).
8. Мотивация временных работников и организационная культура.
9. Мотивация профессионального самоопределения
10. Психология мотивации потребителя.
11. Возможности реализации мотивов как факторы профессионального здоровья.
12. Мотивационные и ценностные ожидания как факторы доверия к организации.
13. Мотивационный профиль сотрудника (организации).
14. Инструменты изучения мотивации персонала.
15. Технология аудита и оптимизации системы мотивации и стимулирования.
16. Психологические факторы повышения уровня продуктивности сотрудников в организации (на примере конкретной организации).
17. Организационные факторы повышения уровня продуктивности сотрудников в организации (на примере конкретной организации)
18. Оценка уровня продуктивности сотрудников в организации.
19. Личностные особенности как факторы продуктивности сотрудников в организации.

Примерный перечень практических заданий к зачету

1. Сторонники данной теории утверждают, что проблема мотивации не стоит, так как, с их точки зрения, динамическим условием поведения является реактивность организма, т.е. его

способность отвечать специфическим образом на раздражители:

1. бихевиористская;
2. психоанализ;
3. когнитивная психология;
4. биологизаторская теория.

2. Мотивация в управлении (менеджменте) как система построена на:

1. позитивном стимулировании;
2. негативном подкреплении;
3. ожиданиях работника от компании, ожиданиях компании от работника, факторах внутренней и внешней среды;
4. сочетании стимулирующих факторов.

3. Сторонники данной теории утверждают, что проблема мотивации не стоит, так как, с их точки зрения, динамическим условием поведения является реактивность организма, т.е. его способность отвечать специфическим образом на раздражители:

1. бихевиористская;
2. психоанализ;
3. когнитивная психология;
4. биологизаторская теория.

4. Мотивация в управлении (менеджменте) как система построена на:

1. позитивном стимулировании;
2. негативном подкреплении;
3. ожиданиях работника от компании, ожиданиях компании от работника, факторах внутренней и внешней среды;
4. сочетании стимулирующих факторов.

5. Представители какого направления признают ведущую роль сознания в детерминации поведения человека, выделяя социальные потребности, жизненные цели, когнитивные факторы, когнитивный диссонанс, ценности, ожидание успеха, боязнь неудачи, уровень притязаний:

1. бихевиористская;
2. психоанализ;
3. когнитивная психология;
4. биологизаторская теория.

6. Соотнесите методы оценки мотивирующих факторов с их сущностью (проведите объединяющие линии от названия метода к его описанию):

Метод	Сущность метода
Включенное наблюдение	Способ получения индивидуального или группового мотивационного профиля на основе оценки актуальных мотивов и иерархии потребностей.
Тесты и опросники	Менеджер, используя эмпатию, наблюдательность, умение понимать и правильно трактовать паттерны (поведенческие образцы), которые демонстрирует сотрудник, получает информацию из наблюдений и интерпретации действий сотрудников
Мотивационная беседа	Комплексная методика: интервью, опросы, упражнения, ролевые игры и др.
Мотивационный семинар	Один из вариантов глубинного интервью, позволяющего выявить факторы, которые мотивируют собеседника, требует хорошего знания психодиагностики, умения выстраивать вопросы в нужной последовательности

7. Соотнесите модели трудовой активности работника (проведите объединяющие линии от модели к содержанию):

пассивно-адаптивная	Высокая ориентация на содержание труда как результата осознанного выбора профессии и развития способности к данному виду трудовой деятельности, творчеству.
латентная (скрытая)	Отсутствии высоких мотивов участия в труде, однако достаточно сильны мотивы материальной заинтересованности, которые позволяют обеспечить высокую результативность деятельности
инструментальная	В этой модели трудовой активности зафиксирована позитивная мотивация труда, осознание индивидом его общественной значимости. Однако позитивная мотивация не проявляется в высоком качестве деятельности и не сопровождается привлечением и реализацией личностных резервов в практике производства.
самодеятельная	Низкий уровень развития трудовой активности, выжидательно-пассивное поведение работника, использующего свои способности и инициативу фрагментарно. Труд не является внутренней потребностью, участие в нем диктуется внешними обстоятельствами.

8. Потребность – это

1. предъявление внешнего фактора с целью пробуждения, усиления и ускорения мыслительных, эмоциональных и поведенческих реакций;
2. основной элемент управления человеческими ресурсами, являющееся внешним побуждением к деятельности;
3. совокупность взаимосвязанных и структурированных мотивов человека, обусловленных смыслообразующим мотивом его жизнедеятельности и являющихся внутренней доминантой его поведения;
4. состояние психики индивида, отражающее несоответствие между его внутренними и внешними условиями деятельности, являющееся причиной осознания человеком эмоциональной напряженности или неудовлетворенности.

9. Мотивация – это:

1. предъявление внешнего фактора с целью пробуждения, усиления и ускорения мыслительных, эмоциональных и поведенческих реакций;
 2. основной элемент управления человеческими ресурсами, являющееся внешним побуждением к деятельности;
 3. весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение человека; система мотивов человека;
- состояние психики индивида, отражающее несоответствие между его внутренними и внешними условиями деятельности, являющееся причиной осознания человеком эмоциональной напряженности или неудовлетворенности.

10. Лояльность персонала – это:

1. лояльность процессу труда
2. эмоциональная связь с профессией
3. положительное отношение к организации
4. все вышеперечисленное