

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский
государственный университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

Институт медицины и психологии

СОГЛАСОВАНО

Директор ИМП
Покровский А.Г.



«29» июля 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

направление подготовки/специальности: 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата)

направленность (профиль): организационная психология

Форма обучения: очная

Разработчик:

Старший преподаватель ИМПЗ НГУ
Затримайлова О.Г.



Руководитель программы:
к.псих.н., доцент Первушина О.Н.



Новосибирск, 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося.....	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
5. Перечень учебной литературы.....	6
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся.....	8
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	7
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	8
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	8
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.....	9

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
ОК – 6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	особенности межличностного взаимодействия в коллективе при наличии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	методами решения всех видов задач при выполнении практической деятельности психолога в коллективе при наличии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	-теоретические основы управления человеческими ресурсами в организации; - стандартные программы, направленные на работу с персоналом организации в области мотивации и стимулирования	- анализировать действующую в организации систему мотивации; - определять основные направления деятельности по повышению мотивации и удовлетворенности трудом персонала; - выявлять основные проблемы в работе с персоналом организации	- методами диагностики системы мотивации в организации; - навыками формирования системы мотивации и стимулирования в соответствии с потребностями организации и сотрудников
ПК-14 способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	применять основные психологические технологии работы с персоналом организации для повышения уровня мотивации, удовлетворенности трудом и психологического благополучия сотрудников	методами подбора адекватных психологических технологий в соответствии с потребностями организации и сотрудников

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), изучение которых необходимо для освоения дисциплины
Мотивация персонала:

для освоения дисциплины Мотивация персонала обучающиеся должны иметь представление об основных закономерностях функционирования психики (Общая психология), о специфике деятельности индивида в рамках организации (Теория организации, Введение в организационную психологию).

Дисциплины (практики), для изучения которых необходимо освоение дисциплины
Мотивация персонала:

дисциплины, направленные на изучение теории и практики работы с организацией, в частности, Управленческое консультирование, Методика проведения бизнес-тренинга, Психология принятия решений, Производственная практика.

3. Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Трудоемкость дисциплины – 3 з.е. (108 ч)

Форма промежуточной аттестации: 7 семестр – зачет

№	Вид деятельности	Семес тр 7
1	Лекции, ч	16
2	Практические занятия, ч	16
3	Лабораторные занятия, ч	-
4	Занятия в контактной форме, ч из них	34
5	из них аудиторных занятий, ч	32
6	в электронной форме, ч	-
7	консультаций, час.	-
8	промежуточная аттестация, ч	2
9	Самостоятельная работа, час.	74
10	Всего, ч	108

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

7 семестр
Лекции (16 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
1. История изучения проблемы мотивации поведения в отечественной и зарубежной психологии	2

2. Мотивы и потребности. Мотивы и цели. Этапы формирования мотива. Мотивы и деятельность.	2
3. Мотивация в организации. Мотивация и стимулирование.	2
4. Диагностика системы мотивации в организации.	2
5. Построение системы мотивации в организации.	2
6. Материальное стимулирование. Основные системы и принципы. КРІ.	
7. Внедрение мотивационной программы.	2
8. Оценка эффективности и коррекция программы мотивации	2

Практические занятия (16 ч)

Содержание практического занятия	Объем, час
1. Семинар «Основные теоретические подходы к проблеме мотивации поведения»	2
2. Практикум «Отбор персонала, определение мотивов кандидатов»	2
3. Презентация доклада «Содержательные и процессуальные теории мотивации»	2
4. Практикум «Методы диагностики системы мотивации в организации»	2
5. Семинар «Лояльность, мотивация и удовлетворенность трудом»	2
6. Семинар «Анализ и обоснование социального пакета. Принципы распределения социального пакета»	2
7. Мини-тренинг «Основные ошибки мотивации и стимулирования в организации. Методы устранения»	4

Самостоятельная работа студентов (74 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям.	20
Подготовка к контрольной работе	8
Изучение теоретического материала, не освещаемого на лекциях	18
Подготовка презентации доклада	10
Подготовка реферата	10
Подготовка к зачету	8

5. Перечень учебной литературы

5.1 Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81836.html>
2. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др.; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2017. — 337 с.: схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245> — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-9275-2256-9. — Текст: электронный
3. Тузова, А.А. Мотивация персонала: практическое пособие / А.А. Тузова. — Москва: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2011. — 93 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234825> — Текст: электронный
4. Шапиро, С.А. Краткий курс мотивации труда: учебное пособие / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. — 96 с.: ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213> — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4475-9773-3. — DOI 10.23681/495213. — Текст: электронный

4.2 Дополнительная литература

5. Адова, И.Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик: [16+] / И.Б. Адова; Новосибирский государственный технический университет. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 200 с.: ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576090> — Библиогр.: с. 174. — ISBN 978-5-7782-3651-6. — Текст: электронный
6. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Москва: Дашков и К°, 2018. — 389 с.: ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-02048-3. — Текст: электронный
7. Згонник, Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Згонник. — 3-е изд., стер. — Москва: Дашков и К°, 2020. — 232 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. —

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст: электронный

8. Организационное поведение: учебное пособие / М.И. Элияшева, Т.В. Вырупаева, С.Л. Улина и др.; Сибирский федеральный университет. – Красноярск: Сибирский федеральный университет (СФУ), 2015. – 260 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7638-3320-1. – Текст: электронный
9. Хайди Грант Хэлворсон Психология мотивации: как глубинные установки влияют на наши желания и поступки / Хайди Грант Хэлворсон, Тори Хиггинс. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 260 с. — ISBN 978-5-91657-974-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/39370.html>

6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся

10. Затримайлова О.Г. Мотивация персонала. Курс лекций. / [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://fp.nsu.ru/tutorials/motpers/index.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Для освоения дисциплины используются следующие ресурсы:

- электронная информационно-образовательная среда НГУ (ЭИОС);
- образовательные интернет-порталы;
- информационно-телекоммуникационная сеть Интернет.

Взаимодействие обучающегося с преподавателем (синхронное и (или) асинхронное) осуществляется через личный кабинет студента в ЭИОС, электронную почту, социальные сети.

7.1 Современные профессиональные базы данных:

1. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ)
2. Полнотекстовые электронные ресурсы Freedom Collection издательства Elsevier (Нидерланды) (ArtsandHumanities)
3. Электронные ресурсы Web of Science Core Collection (Thomson Reuters Scientific LLC.), Journal Citation Reports + ESI
4. Электронные БД JSTOR (США). 6 предметных коллекций: Arts & Sciences III, V, VI, VII, VIII, Language & Literature
5. БД Scopus (Elsevier)

6. Лицензионные материалы на сайте eLibrary.ru
7. Организационная психология (электронный журнал)//
<http://orgpsyjournal.hse.ru/>
8. Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>
9. Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>

7.2. Информационные справочные системы

Не используются.

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

8.1 Перечень программного обеспечения

Windows

Microsoft Office

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

Для реализации дисциплины Мотивация персонала используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;
2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГУ.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень результатов обучения по дисциплине Мотивация персонала и индикаторов их достижения представлен в виде знаний, умений и владений в разделе 1.

10.1 Порядок проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости:

В качестве текущего контроля запланированы выступления (доклады) студентов, контрольная работа (тест). Работы должны быть выполнены и сданы до конца семестра.

Промежуточная аттестация:

Проводится в форме зачета. Для получения оценки обучающийся должен дать развернутый ответ на один вопрос.

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
ОК – 6	Знание особенностей межличностного взаимодействия в коллективе при наличии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Зачет
	Умение работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Зачет
	Владение методами решения всех видов задач при выполнении практической деятельности психолога в коллективе при наличии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Зачет
ПК-13	Знание - теоретических основ управления человеческими ресурсами в организации; - стандартных программ, направленных на работу с персоналом организации в области мотивации и стимулирования	Доклады и выступления Контрольная работа (тест) Зачет
	Умение - анализировать действующую в организации систему мотивации; - определять основные направления деятельности по повышению мотивации и удовлетворенности трудом персонала; - выявлять основные проблемы в работе с персоналом организации	Зачет
	Владение - методами диагностики системы мотивации в организации; - навыками формирования системы мотивации и стимулирования в соответствии с потребностями организации и сотрудников	Доклады и выступления Зачет
ПК-14	Знание психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья	Зачет

	индивидов и групп	
	Умение применять основные психологические технологии работы с персоналом организации для повышения уровня мотивации, удовлетворенности трудом и психологического благополучия сотрудников	Контрольная работа (тест) Зачет
	Владение методами подбора адекватных психологических технологий в соответствии с потребностями организации и сотрудников	Зачет

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания
<p>Доклады и выступления</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение теоретическими знаниями по теме; - знание основных работ отечественных и зарубежных авторов; - владение понятийным аппаратом; - полнота раскрытия проблемы; - понимание взаимосвязей с другими проблемами, способность выявлять и анализировать причинно-следственные связи; - умение обосновать свою точку зрения и исчерпывающе ответить на вопросы – осмысленность, логичность и аргументированность изложения материала. <p>Письменная контрольная работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – количество правильных ответов – более 40% <p>Зачет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уверенное владение теоретическим материалом; - наличие полного представления о сути организации как системы, основных этапах управленческой мысли, главных периодах цикла развития организации, этапах стратегического планирования, специфике работы с изменениями в организации; - способность оперировать понятиями, формулировать собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, отвечать на дополнительные вопросы. - допускаются незначительные ошибки при ответе на дополнительные вопросы. 	<p><i>Зачтено</i></p>
<p>Доклады и выступления:</p> <ul style="list-style-type: none"> – фрагментарность раскрытия темы; – непонимание причинно-следственных связей; 	<p><i>Не зачтено</i></p>

- компилятивное, неосмысленное, нелогичное изложение материала;
- неадекватное использование литературных источников;
- неподготовленность докладов и выступлений на основе предварительного изучения литературы по темам, неучастие в коллективных обсуждениях в ходе практического (семинарского) занятия.

Письменная контрольная работа:

- присутствие многочисленных ошибок (более 60% ответов содержат ошибки).

Зачет:

- низкая степень владения теоретическим материалом;
- наличие грубых ошибок;
- отсутствие представления о методах самоорганизации;
- наличие затруднений в формулировке собственных суждений, ответов на дополнительные вопросы

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

Тест

1. Соотношение «потребность – мотив» можно описать следующим образом:

- а) между потребностью и мотивом возможны опосредствованные отношения;
- б) потребность дает толчок к возникновению мотива;
- в) потребность преобразуется в мотив после опредмечивания;
- г) потребность — часть мотива;
- д) потребность и есть мотив.

2. Мотив - это:

- а) внутреннее осознанное побуждение, отражающее готовность человека к поступку;
- б) намерение, возникшее на базе потребности;
- в) состояние напряжения, обусловленное нуждой в чем-либо и дающее толчок к действию;
- г) сложное интегральное психологическое образование, включающее потребности и цели.

3. Мотивация - это:

- а) совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, поведение;

- б) процесс психической регуляции конкретной деятельности;
- в) сумма мотивов;
- г) динамический процесс формирования мотива.

4. Мотиваторы в организации - это:

- а) потребности сотрудников, не полностью удовлетворённые;
- б) мероприятия, используемые для повышения мотивации;
- в) слоганы и мемы;
- г) специалисты по формированию и коррекции системы мотивации.

5. Три главные потребности в концепции Мак-Клелланда:

- а) в аффилиации;
- б) в достижении;
- в) в избегании неудачи;
- г) в сотрудничестве;
- д) во власти;
- е) в признании;
- з) в безопасности.

6. Назовите гигиенические факторы в соответствии с теорией Ф.Герцберга:

- а) условия труда;
- б) карьерный рост;
- г) график работы;
- д) заработная плата;
- е) творчество;
- ж) коллектив;
- з) ответственность;
- и) справедливость.

Темы рефератов (примерный список)

1. Проблема саморегуляции человеческого поведения.
2. Проблема мотивации в трудах отечественных психологов.
3. Мотивация в теории личностных конструктов Дж. Келли.
4. Проблема мотивации и традиция факторного анализа.
5. Проблема происхождения потребностей в отечественной психологии.
6. Потребности в теории деятельности.
7. Онтогенез мотивационной сферы.
8. Индивидуальные особенности мотивации.
9. Пути изучения мотивационной сферы.
10. Внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация.
11. Мотивационные свойства личности.
12. «Ситуационно-ориентированные» модели мотивации.
13. Карта мотиваторов, ее составление, анализ и использование.
14. Мотивация и группа.
15. Мотивация и корпоративная культура.
16. Самомотивация и самоменеджмент.
17. Противоречия классических теорий мотивации.
18. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.
19. Системы группового стимулирования.
20. Планирование карьеры как элемент системы мотивации.

Примерный перечень вопросов (заданий) к зачету

1. Изложите основные положения потребностных теорий мотивации. Сравните теории потребностей и теории инстинктов. ПК -13
2. Выделите главные подходы к мотивации в учении бихевиористов. ПК-13
3. Назовите концепции мотивации, представленные в рамках гуманистического направления. ПК-13

4. Проанализируйте основные подходы к изучению проблемы мотивации, представленные в рамках когнитивного направления. ПК-13
5. Изложите представление о мотивации в психоанализе. ПК-13
6. Расскажите об изучении проблемы мотивации в отечественной психологии. ПК-13
7. Дайте определение понятия "потребность". Перечислите варианты классификации потребностей. ПК-13
8. Раскройте взаимосвязь индивидуальных особенностей и потребностей. ПК-13
9. Дайте определение мотива. Изложите своё представление о границах и структуре мотива. ПК-13
10. Выделите основные функции и характеристики мотива. ПК-13
11. Изложите различные точки зрения на проблему полимотивации и борьбы мотивов. ПК-13
12. Перечислите и охарактеризуйте способы классификации мотивов. ПК-13
13. Дайте представление о соотношении понятий "мотив" и "мотивация". Назовите компоненты мотивации. ПК-13
14. Определите и раскройте понятия "мотивационная сфера личности", "мотивационная установка", "направленность личности". ПК-13
15. Сравните процессы мотивации и стимулирования, выделите общее и различное. ПК-14
16. Изложите суть содержательных теорий мотивации. ПК -13
17. Расскажите о процессуальных теориях мотивации. Выделите общие признаки и отличительные особенности теорий. ПК-13
18. Обозначьте и раскройте сущность противоречий классических теорий мотивации. ПК-13
19. Назовите способы диагностики системы мотивации в организации. ПК-13
20. Изложите основные принципы построения системы материального стимулирования в организации. ОК-6, ПК-14
21. Опишите различные подходы к формированию системы неденежного стимулирования. ОК-6, ПК-14
22. Сформулируйте принципы внедрения системы мотивации в организации. ОК-6, ПК-14

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины
«Мотивация персонала»**

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета ИМПЗ НГУ	Подпись ответственного

**Лист актуализации рабочей программы дисциплины
«Мотивация персонала»**

№	Характеристика внесенных изменений (с указанием пунктов документа)	Дата и № протокола Ученого совета ИМПЗ НГУ	Подпись ответственного
1.	Обновлен список литературы П. 5.1; 5.2	Протокол Уч Совета №15 от 08.05.2020	