

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
**Московский государственный университет**  
**имени М.В. Ломоносова**  
*Факультет психологии*

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета психологии  
МГУ имени М.В.Ломоносова,  
член-корр. РАО, профессор  
\_\_\_\_\_ Ю.П. Зинченко  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
(Курс лекций)

**«Психология профессиональной мотивации»**

**"Psychology of professional motivation".**

ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ: «Клиническая психология»

КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ) ВЫПУСКНИКА: «**Специалист**»

Общая трудоемкость дисциплины составляет  
**2 зачетные единицы, 72 академических часа**

Квалификация выпускника: **Специалист**

**Очная форма обучения**

Продолжительность обучения – **6 лет**

Программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта,  
самостоятельно устанавливаемого МГУ имени М.В. Ломоносова  
по специальности : «Клиническая психология»

г. Москва

2012

# «Психология профессиональной мотивации»

## Ключевые слова:

потребность, мотив, трудовая мотивация, система мотивации персонала, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, стимулирование, вознаграждение за труд, удовлетворенность трудом.

## Аннотация

Целью данного курса является создание у студентов целостных представлений о трудовой мотивации персонала как целостной динамической системе, строящейся на различных теоретических основаниях.

В курсе обсуждаются темы, относящиеся к центральным вопросам психологии мотивации персонала – проблемы определения сущности трудовой мотивации, основные варианты концепций мотивации персонала, их возможности и ограничения, удовлетворенность трудом как показатель успешности внедрения системы мотивации персонала, виды стимулирования персонала в контексте сложных мотивационных систем в организациях различного профиля. Трудовая мотивация рассматривается как ведущий фактор, определяющий характер и динамику организационного поведения персонала: эффективность выполнения деятельности, приверженность персонала, переживание профессионального стресса и др. Формирование адекватной системы мотивации персонала является фундаментальной проблемой управления сотрудниками в современных организациях. Особый акцент курса сделан на ознакомлении с практическими задачами в сфере трудовой мотивации путем разбора конкретных ситуаций в ходе занятий.

В процессе курса решаются следующие задачи:

Познакомить студентов с базовыми понятиями и теориями трудовой мотивации персонала, дать представление об основных проблемах формирования системы мотивации персонала в организации.

Проанализировать специфику процессуальных и содержательных теорий мотивации персонала, выявить прикладные возможности и ограничения каждой описанной концепции.

Охарактеризовать основные этапы разработки системы мотивации персонала: выделить принципы стимулирования труда, вознаграждения за труд, провести параллели с ведущими концепциями трудовой мотивации, рассмотреть взаимосвязь трудовой мотивации и удовлетворенности трудом сотрудника.

Выделить и дать характеристику актуальным проблемам формирования систем мотивации персонала.

# **"Psychology of professional motivation".**

## **Key terms:**

need, motive, work motivation, personnel's motivational system, content theories of motivation, process theories of motivation, job encouragement, job reward, job satisfaction.

## **Abstract**

The aim of this course for students consists in formation of integral conception of personnel's work motivation as all-in-one dynamical system, which has various theoretical basis.

In this course the following topics are being discussed - problems of defining the essence of work motivation, main theoretical conceptions of personnel's motivation, their possibilities and limitations, job satisfaction as the criteria of work motivation system's introduction, various types of encouragement through the context of difficult motivational systems in organizations with various profiles. All these topics are apply to central questions of work motivation sphere. Work motivation is examined as the leading factor of character and dynamic of organizational behavior - job performance, organizational commitment, job stress, etc. The formation of adequate motivational system is the fundamental problem of organizational management. Special emphasis is made on practical issues in work motivation sphere of research by exploring concrete cases while studying.

Following tasks are examined within the bounds of this course:

Acquaint students with basic terms and conceptions of work motivation, give the notion about main problems concerning the process of formation the work motivations system in organization

Analyze the specificity of process and content motivational theories, explore the empirical possibilities and limitations each one of them.

Define the main steps of work motivation system's design: mark out the main principles of job encouragement and job rewards through the context of leading work motivation conceptions, explore the link between work motivation and job satisfaction.

Mark out and define the characteristics of recent problems in the sphere of work motivation systems' formation.

## **1. Цели освоения дисциплины**

Создание у студентов целостных представлений о трудовой мотивации персонала как целостной динамической системе, строящейся на различных теоретических основаниях.

В курсе обсуждаются темы, относящиеся к центральным вопросам психологии мотивации персонала – проблемы определения сущности трудовой мотивации, основные варианты концепций мотивации персонала, их возможности и ограничения, удовлетворенность трудом как показатель успешности внедрения системы мотивации персонала, виды стимулирования персонала в контексте сложных мотивационных систем в организациях различного профиля. Трудовая мотивация рассматривается как ведущий фактор, определяющий характер и динамику организационного поведения персонала: эффективность выполнения деятельности, приверженность персонала, переживание профессионального стресса и др. Формирование адекватной системы мотивации персонала является фундаментальной проблемой управления сотрудниками в современных организациях. Особый акцент курса сделан на ознакомлении с практическими задачами в сфере трудовой мотивации путем разбора конкретных ситуаций в ходе занятий.

В процессе курса решаются следующие задачи:

- Познакомить студентов с базовыми понятиями и теориями трудовой мотивации персонала, дать представление об основных проблемах формирования системы мотивации персонала в организации.
- Проанализировать специфику процессуальных и содержательных теорий мотивации персонала, выявить прикладные возможности и ограничения каждой описанной концепции.
- Охарактеризовать основные этапы разработки системы мотивации персонала: выделить принципы стимулирования труда, вознаграждения за труд, провести параллели с ведущими концепциями трудовой мотивации, рассмотреть взаимосвязь трудовой мотивации и удовлетворенности трудом сотрудника.
- Выделить и дать характеристику актуальным проблемам формирования систем мотивации персонала.

## **2. Место дисциплины в ООП**

Курс «Психология мотивации персонала» связан с курсом «Организационная психология», для последнего анализ профессиональной мотивации является традиционной тематикой. Курс можно рассматривать как введение в проблему ценностей и лояльности персонала, которая будет более детально изучаться в ходе спецкурса «Организационная культура и приверженность организации». Помимо этой взаимосвязи можно отметить с курсом

«Психология управления персоналом» (в рамках темы стимулирования работы сотрудников) и с курсом «Психология развития профессиональной карьеры» (в сфере мотивационных аспектов карьеры).

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины: знать, уметь, владеть

В результате освоения курса студент получит систематические **знания** о:

- базовых понятиях трудовой мотивации и родственных категориях: мотив, потребность, мотивация, удовлетворенность, эмоциональная регуляция и др.
- основных концепциях трудовой мотивации, их прикладных возможностях и ограничениях.
- принципах формирования системы трудовой мотивации персонала.

После прохождения курса студент будет **уметь**:

- выбирать и применять адекватные диагностические средства для формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала в организации.
- выделять ведущие мотивационные конструкты, опосредующие организационное поведение сотрудника.
- анализировать ключевые показатели эффективности выполнения сотрудником своей работы.

В результате освоения курса студент будет **владеть**:

- основными видами и способами стимулирования труда сотрудников организаций различного профиля.
- методами построения системы трудовой мотивации персонала в организации.
- базовыми средствами оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала организации.

**Дисциплина содействует формированию общепрофессиональных и специально-профессиональных компетенций:** С-СПК2-3; С-СПК2-13.

### 4. Общая трудоемкость дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 академических часа

При заполнении данного раздела рекомендуется указывать распределение трудоёмкости в зачетных единицах и в академических часах по семестрам в форме таблицы:

Вид учебной работы	Аудиторные занятия по видам				Самостоятельная работа			Трудоемкость
	лекции	Семинары (С)	практические занятия (ПЗ)	лабораторные работы (ЛР)	курсовой проект (работа)	реферат	другие виды самостоятельной работы	
<i>Семестр 6</i>								
<i>академических часов</i>	24	12					36	108
<i>зачетных единиц</i>	0,66	0,34					1	3

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов дисциплины.

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Содержание раздела
1	Понятие трудовой мотивации и родственные ему категории	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные проблемы исследования мотивационных процессов: объяснительные и описательные принципы различных концепций мотивации, множественность определений термина «мотивация», проблема классификации мотивов.</li> <li>2. Базовые понятия психологии мотивации и их соотношение: потребность, мотив, удовлетворенность, вознаграждение, эмоциональная регуляция.</li> <li>3. Мотивация в контексте иерархической модели строения деятельности А.Н. Леонтьева.</li> <li>4. Современная трактовка мотивации как трансактного процесса. Мотивация как процесс, описывающий трансактный характер переходов от потребностей и побуждений к мотивам и формам их достижения в деятельности.</li> </ol>
2	Развитие концепций трудовой мотивации в исторической перспективе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные мотивационные категории в развитии психологической науки: мотивация как функция бессознательного (З.Фрейд), конструкт вознаграждения в идеях бихевиористов (Э.Торндайк), понятие индивидуального денежного стимулирования (Ф.Тейлор), зарождение школы человеческих отношений как стимула эффективного выполнения деятельности (Э.Мэйо).</li> <li>2. Роль мотивации в объяснении трудового процесса: анализ основных концепций трудовой мотивации.</li> <li>3. Предтеча теорий трудовой мотивации: концепция иерархии потребностей А. Маслоу. Применение теории А. Маслоу для анализа направлений индивидуальной и групповой работы с персоналом.</li> </ol>
3	Современные концепции мотивации персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержательные теории трудовой мотивации: выделение базовых типов потребностей, лежащих в основе мотивационного процесса. Основные концепции: «ERG-модель» (К. Адельфер), мотивы достижения успеха и избегания неудачи (Д. МакКлеллеланд), теория X и теория Y (Д. Макгрегор) и проч.</li> <li>2. Процессуальные теории мотивации: понимание мотивации как сложного динамического процесса. Теория ожиданий В. Врума как базовая концепция в русле процессуальных теорий мотивации. «Рубикон-модель» Х. Хекхаузена. Модель риска Дж. Аткинсона. Теория постановки целей Э. Локка и Дж. Лэтама. Теория управления по целям П. Друкера. Теория контроля действия Дж. Кула.</li> <li>3. Практические приложения и ограничения основных содержательных и процессуальных теорий мотивации.</li> </ol>

4	Проблема удовлетворенности трудом в контексте мотивации персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие удовлетворенности работой. Динамика внимания к проблеме удовлетворенности работой.</li> <li>2. Теория двух факторов Ф. Герцберга.</li> <li>3. Модель удовлетворенности работой И. Лоулера.</li> <li>4. Формы удовлетворенности работой по А. Бруггеманн. Прогрессивная, стабилизированная, пессимистическая, фиксированная, конструктивная удовлетворенность и псевдоудовлетворенность.</li> <li>5. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: продуктивность труда, текучесть кадров, удовлетворенность жизнью (Д. Геберт и Л. фон Розенштиль).</li> </ol>
5	Особенности стимулирование и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система оплаты труда. Основные факторы формирования системы оплаты труда.</li> <li>2. Виды материального стимулирования: базовая зарплата и премирование. Системы премирования: по индивидуальным результатам деятельности, по результатам подразделения, по прибыли организации в целом.</li> <li>3. Типичные формы нематериального стимулирования деятельности. Принципы формирования социального пакета. Современные направления нематериального стимулирования: изменение рабочего графика, информирование персонала.</li> <li>4. Меры дисциплинарного воздействия на персонал.</li> </ol>
6	Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблема методов формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала.</li> <li>2. Проблема нестабильности и изменчивости кадровых процессов и возможности ее решения в контексте разработки систем трудовой мотивации.</li> <li>3. Проблема организационной культуры как среды для внедрения различных систем мотивации персонала.</li> <li>4. Проблема стиля руководства и варианты ее учета в формировании системы мотивации персонала.</li> <li>5. Возможности выявления ведущих мотивационных конструктов персонала: диагностический потенциал различных методик оценки трудовой мотивации.</li> </ol>

## 5.2. Виды учебной работы

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Сроки освоения семестр/неделя	Аудиторные занятия по видам				Самостоятельная работа (СРС)	Трудоемкость (академические часы)
			лекции	Семинары (С)	практические занятия (ПЗ)	лабораторные работы (ЛР)		
1	Понятие трудовой мотивации и родственные ему категории	6/1,2	2	2			4	8

2	Развитие концепций трудовой мотивации в исторической перспективе	6/3,4,5	4	2			6	12
3	Современные концепции мотивации персонала	6/6,7,8,9	6	2			8	16
4	Проблема удовлетворенности трудом в контексте мотивации персонала	6/10,11,12	4	2			6	12
5	Особенности стимулирование и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала	6/13,14,15	4	2			6	12
6	Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала	6/16,17,18	4	2			6	12

5.3. Формы, виды и сроки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: реферат, контрольная работа.

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
		Формы	Сроки	Форма	Сроки
1	Понятие трудовой мотивации и родственные ему категории				
2	Развитие концепций трудовой мотивации в исторической перспективе				
3	Современные концепции мотивации персонала				
4	Проблема удовлетворенности трудом в контексте мотивации персонала	реферат	6/10		
5	Особенности стимулирование и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала				
6	Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала			кейс	6/18

6. Образовательные технологии: лекции, групповые дискуссии, диспуты, проблемное обучение,



тренинговые технологии.

7. Учебно-методическое обеспечение аудиторной и самостоятельной работы студентов  
Программа курса, вопросы и задания для самостоятельной работы.

7.1. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Проблемные области психологии мотивации.
2. Основной акцент в различных подходах к изучению мотивации персонала.
3. Содержательные теории мотивации персонала.
4. Процессуальные теории мотивации персонала.
5. Проблема удовлетворенности работой.
6. График работы как фактор мотивации сотрудников.
7. Виды материального стимулирования персонала.
8. Современные формы и принципы нематериального стимулирования сотрудников.
9. Прикладные направления психологии мотивации персонала.

7.2. Перечень вопросов к экзамену:

1. Основные проблемы в области изучения мотивации в психологии.
2. Основные понятия психологии мотивации и их соотношение: потребность, мотив, удовлетворенность, вознаграждение, эмоциональная регуляция.
3. Роль процессов эмоциональной регуляции в формировании мотивации.
4. Современное понимание мотивации как транзактного процесса.
5. Социокультурные факторы, влияющие на ценностные ориентации и мотивацию сотрудников организации.
6. Базовые мотивационные конструкты в объяснении трудового процесса.
7. Типы мотивационных теорий: краткая сравнительная характеристика.
8. Пирамида потребностей А.Маслоу как пример содержательных теорий мотивации персонала: особенности реализации в организации.
9. Сравнительная характеристика основных содержательных теорий профессиональной мотивации: теории К.Альдерфера, Д.МакКлелланда, Д. МакГрегора, Ф.Герцберга.
10. Особенности диагностики мотивационной направленности персонала в организации: методика В.Э.Мильмана, тест Ш.Ричи и П.Мартина.
11. Обобщающие характеристики основных процессуальных теорий мотивации.
12. Теория ожиданий В.Врума: основные понятия, модель мотивации.
13. Модель выбора риска Дж.Аткинсона: основные следствия и ограничения.
14. Модель «Рубикон» - фазовая модель действий: соотношение мотивации и воли.
15. Теория постановки целей Э.Локка и Дж.Лэтама: особенности практического применения.

16. Ю.Куль: развитие идей модели «Рубикон», модель контроля за действием.
17. Теория Л.Портера и Э.Лоулера: модель, связь с теорией справедливости Дж.С. Адамса.
18. Теория управления по целям П.Друкера: практические приложения в менеджменте.
19. Понятие удовлетворенности трудом: ее уровни, причины и последствия.
20. Соотношение понятий стимулирования труда и вознаграждения за труд.
21. Особенности построения системы вознаграждения за труд.
22. Основные типы и факторы стимулирования труда.

Практические задания к экзамену:

1. Результаты методики В.Э.Мильмана, проведенной на работающем человеке, и их интерпретация в письменном виде.
2. Результаты методики М.Рокича, проведенной на работающем человеке, и их интерпретация в письменном виде.
3. Результаты методики Ш.Ричи и П.Мартина, проведенной на работающем человеке, и их интерпретация в письменном виде.
4. Письменное решение кейса «Создание системы мотивации в организации» (1 отчет на мини-группу).

7.3. Примерный перечень тем рефератов и курсовых работ:

1. Особенности мотивации сотрудников на различных стадиях развития организации.
2. Влияние профессиональной мотивации на развитие синдрома выгорания.
3. Динамика мотивации новых сотрудников в процессе адаптации.
4. Тип организационной культуры и специфика мотивации персонала.
5. Особенности профессиональной мотивации у сотрудников с различным уровнем инновационной диспозиции.
6. Взаимосвязь индивидуальных особенностей профессиональной мотивации и стратегий копинга персонала.
7. Удовлетворенность трудом и отношение к корпоративным программам обучения.
8. Динамика системы оплаты труда и изменение мотивации персонала организации.
9. Профессиональная мотивация сотрудников на различных этапах формирования команды.

8. Оценочные средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации, по итогам освоения дисциплины: реферат, самостоятельные задания, анализ конкретных ситуаций

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2001.
2. Геберт Д. и фон Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2006.
3. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях // Психология труда и организационная психология: В 5 т. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2003. – Т. 1.
4. Кирхлер Э., Хёльцл Э. Дизайн работ в организациях // Психология труда и организационная психология: В 5 т. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2003. – Т. 3.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2006.
6. Моргунов Е.Б. (ред.) Модели и методы управления персоналом. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
7. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000.
8. Психология управления. Хрестоматия / Сост. и ред. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2006.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер; М.: Смысл – 2003.
10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.

б) дополнительная литература

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.
2. Иванова С. Мотивация на 100%. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
3. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2003.
4. Каверин С.Б. Мотивация труда. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
5. Магура М.Н., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
6. Мерманн Э. Мотивация персонала. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2007.
7. Организационная психология. Хрестоматия / Сост. и ред. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. – СПб.: Питер, 2001.
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2002.
9. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2003.

в) программное обеспечение

нет

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

<http://www.rsl.ru>

<http://www.koob.ru>

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- а) Требования к аудиторному оборудованию, в том числе к неспециализированному компьютерному оборудованию и программному обеспечению общего пользования: ноутбук, экран, проектор
- б) Требования к специализированному оборудованию и программному обеспечению: нет

### Разработчики:

Кафедра психологии труда  
и инженерной психологии  
Ф-та психологии МГУ

доцент

Барabanщикова В.В.,

### Эксперты:

\_\_\_\_\_

(место работы)

\_\_\_\_\_

(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_

(инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_

(место работы)

\_\_\_\_\_

(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании \_\_\_\_\_ совета \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_ года, протокол № \_\_\_\_.