

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

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета психологии
МГУ имени М.В.Ломоносова,
академик РАО, профессор
_____ Ю.П. Зинченко
« ____ » _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

(курс по выбору)

«Психология профессиональной мотивации»

«Psychology of professional motivation»

Специальность: **«Психология служебной деятельности»**

Специализация: **«Психология управления персоналом»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет
3 зачетные единицы, 108 академических часов

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

г. Москва
2017

«ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ»

"PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL MOTIVATION"

Ключевые слова на РУССКОМ языке: потребность, мотив, трудовая мотивация, система мотивации персонала, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, стимулирование, вознаграждение за труд, удовлетворенность трудом.

Ключевые слова на АНГЛИЙСКОМ языке: need, motive, work motivation, personnel's motivational system, content theories of motivation, process theories of motivation, job encouragement, job reward, job satisfaction.

Цели учебной дисциплины

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

Задачи учебной дисциплины

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.
-

Перечень компетенций, сформированных у обучающегося к началу освоения дисциплины:

С-ИК-8; С-ПК-1; С-ПК-2; С-ПК-6; С-ПК-10; С-ПК-13.

Краткое описание программы учебной дисциплины на русском языке:

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.

Краткое описание программы учебной дисциплины на английском языке

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.

I. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПЛАНЕ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы и 72 академических часа в соответствии с учебным планом в 6 семестре.

Название дисциплины	Трудоемкость в зачетных единицах	Распределение по семестрам		Объем учебной нагрузки в ак. часах, 1 а.ч. = 45 м.					
		Экзамен	Зачет	Общая трудоемкость	В том числе ауд. часов				Самостоятельная работа студентов
					Общая ауд. нагрузка	Лекций	Лабораторных занятий	Семинаров	
Психология профессиональной мотивации	3	6		108	36	24		12	72

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

2.1. Темы лекционных занятий

№ п/п	Название разделов лекционных занятий	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
1	Понятие трудовой мотивации и родственные ему категории	Контрольные вопросы
2	Развитие концепций трудовой мотивации в исторической перспективе	Контрольные вопросы
3	Современные концепции мотивации персонала	Контрольные вопросы
4	Проблема удовлетворенности трудом в контексте мотивации персонала	Контрольные вопросы Реферат
5	Особенности стимулирование и вознаграждения за труд в процессе формирования системы мотивации персонала	Контрольные вопросы
6	Актуальные проблемы формирования систем трудовой мотивации персонала	Контрольные вопросы Анализ кейсов
		Отчеты по 4-м практическим заданиям
		Итоговый экзамен

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА К КУРСУ ЛЕКЦИЙ В ЦЕЛОМ

3.1.1. Базовые учебники:

Барабанщикова В.В. Особенности мотивационной направленности субъекта труда // глава 5 в книге: Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.А.Климова, О.Г.Носковой, Г.Н.Солнцевой. — М.: Изд.-во Юрайт, 2015. С. 123-140¹.

3.1.2. 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., Хельцл 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.

3.1.3. 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.

¹ Учебник добавлен в порядке ежегодного обновления литературы в рабочих программах по решению кафедры психологии труда. Инженерной психологии и эргономики.

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.

3.1.4. Публикации, размещенные в электронных ресурсах:

- КУБ — Электронная библиотека. Саморазвитие и самосовершенствование — <http://www.koob.ru>
- Российская государственная библиотека — <http://www.rsl.ru>

3.2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПО КУРСУ ЛЕКЦИЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.2.1. Примерный перечень вопросов для самостоятельного изучения студентами:

3.2.2. Примеры тем эссе, рефератов, проектные задания и др.:

3.2.3. Примеры оценочных средств для проведения аттестации по итогам освоения учебной дисциплины и критерии усвоения знаний:

контрольные вопросы

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

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.

самостоятельные 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).

примеры экзаменационных вопросов:

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.

3.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ЛЕКЦИОННЫМ ЗАНЯТИЯМ В ЦЕЛОМ

3.3.1. Рекомендуемые образовательные технологии:

- лекции,
- групповые дискуссии, диспуты,
- проблемное обучение,
- тренинговые технологии.

3.3.2. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины:

- ноутбук, экран, мультимедийный проектор.

IV. Структура и содержание учебной дисциплины по учебному плану

№ п/п	Раздел, тема учебной дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по разделам, темам) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Семинар	Лабораторные занятия	Самостоятельн ая работа	
1.	Раздел 1	6	4	2		12	Контрольные вопросы
2.	Раздел 2	6	4	2		12	Контрольные вопросы
3.	Раздел 3	6	4	2		12	Контрольные вопросы
4.	Раздел 4	6	4	2		12	Контрольные вопросы Реферат
5.	Раздел 5	6	4	2		12	Контрольные вопросы
6.	Раздел 6	6	4	2		12	Контрольные вопросы Анализ кейсов
	ИТОГО: 108 часов общей трудоемкости		24	12		72	Отчеты по 4-м практическим заданиям
							Итоговый экзамен

V. Организационно-методический раздел по курсу лекций

5.1. МЕСТО КУРСА ЛЕКЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ООП):

Данная дисциплина относится к **профессиональному** блоку ООП, вариативной части 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 «Социальная психология труда». Помимо этого взаимосвязи

можно отметить с курсом «Психология управления персоналом» (в рамках темы стимулирования работы сотрудников) и с курсом «Психология карьеры и карьерное консультирование». Дисциплина полезна для последующего освоения студентами курса «Методы психологического воздействия в организации»).

5.2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ КУРСА ЛЕКЦИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ:

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.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих специальных профессиональных компетенций:

С-СПК-06-3; С-СПК-06 -5; С-СПК-06-7.

С-СПК-06-3 — умение формировать предмет научного исследования соответственно конкретным практическим задачам в области психологии кадрового менеджмента (примеры задач - рационализация труда, профессиональное обучение, подбор кадров, карьерное консультирование персонала организации, а также профориентация молодежи, кандидатов на вакансии; **управление трудовой мотивацией**, профилактика травматизма и аварий, оптимизация совместной профессиональной деятельности и т.д.).

С-СПК-06 -5 — умение выбирать методы психодиагностики из имеющегося арсенала, разрабатывать новые методы психодиагностики, составлять комплекс психодиагностических методов, включая компьютерные тесты; формулировать развернутое психологическое заключение, отвечающее целям практики работы с персоналом организации; **готовность оценивать имеющиеся и прогнозировать будущие проявления субъектных свойств работников** (их профессионального опыта, профессиональной успешности, профессиональной компетентности, **ценностно-смысловой сферы работников**, индикаторы скрываемой мотивации, продукты труда, включая профессиональные рекорды и брак, ошибки; оценивать социально-психологические феномены в труде, функциональные состояния работников, профессионально-специфичные проявления психики субъекта труда,

профессиональные склонности и способности; ориентация в технологиях ассесмент-центров, а также в современных психофизиологических диагностических методах (полиграф, лай-детектор и пр.).

С-СПК-06-7 — готовность консультировать по широкому кругу проблем, требующих психологического обеспечения, представителей организации, а также отдельных клиентов, как будущих или действующих субъектов профессионального труда, с учетом их поло-возрастных особенностей (выбор клиентом профессии и профессионального учебного заведения, профессиональная реориентация, профессиональные конфликты в организациях, трудности подбора и аттестации персонала, подготовки персонала, помощь в социальной и профессиональной адаптации новых работников, психологическое сопровождение инноваций, **управление трудовой мотивацией**, качеством работы, обеспечение безопасности труда, профилактика профессионального дистресса и профессиональных заболеваний психологической этиологии, психофизиологические методы преодоления невротических состояний, методы психологической саморегуляции функциональных состояний, психолого-трудовое и эргономическое обеспечение программ индивидуальной социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов и пр.).

Разработчик курса лекций:

ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет
имени М.В. Ломоносова»,
кафедра психологии труда и
инженерной психологии
ф-та психологии

доцент, к. пс. н.

В.В. Барабанщикова

Рецензенты:

ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет
имени М.В. Ломоносова»,
кафедра психологии труда и
инженерной психологии
ф-та психологии

профессор, д. пс. н.

О.Г. Носкова

Настоящая рабочая программа учебной дисциплины «Психология профессиональной мотивации» одобрена на заседании Учебно-методического совета факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова от «13» апреля 2013 г., протокол № 3.

Исправленная и дополненная программа учебной дисциплины «Психология профессиональной мотивации» была утверждена на заседании Учебно-методического совета факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова 28 мая 2015 года, протокол № 5.

